

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和5年度第2号
通算第62号
令和5年8月31日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和5年6月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和5年6月19日（月）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ 学習室B・C）

◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉に引き続き、期末手当や独自要求書について協議を重ねるとともに、子の看護等の子育てのための休暇の見直しについての提案を行った。

◎組合への提案

（提案メモ）子の看護等の子育てのための休暇の見直しについて

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和5年6月に支給する期末手当について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
修正回答はないのか。	修正回答はないため、前回提案した内容にて引き続き協議をお願いしたい。
今夏の期末手当に関しては、当局からの回答を一定理解している。前回の交渉時にも協議したが、翌年度以降の勤勉手当の支給については、人事院勧告が出てから、賃金小委員会等の場で協議するという理解でよいか。	地方自治法が改正されたことを踏まえ、勤勉手当の支給に関する具体的な協議ができる時期になれば、誠実に協議していきたい考えである。
昨年の改定において、遡及改定を実現させることができなかったことは、組合としては苦渋の決断であった。今年度の報酬改定においては、総務省が発出している考え方を踏まえ、遡及改定を前向きに検討いただきたい。	改定を翌年度に反映することは、労使協議の上、合意した事項としてこれまで実施してきたところであるが、引き続き組合との協議については誠実に対応していきたいと考えている。

課題解決への方向性

当局は、6月30日に期末・勤勉手当の支給を予定している中で、回答期限である6月23日までに一定の判断を行うよう伝えた。

2 独自要求書について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>定期的な公募試験の実施について</p> <p>組合としては、定期的に公募試験を受けなければならないとなると、新規の応募が敬遠されることも想定されるため、廃止することを望む。廃止が難しいのであれば、公募試験の実施を年度末ではなく、早めることはできないのか。</p>	<p>公募試験の実施においては、各所属で予算の確保や体制の構築等を考慮した上でスケジュールを定めており、いたずらに年度末に実施しているわけではないと考えられるが、組合側の意見も理解できることから、可能な範囲でより良い実施に向けて調整を行っていききたい。</p>
<p>風通しの良い職場について</p> <p>前回の交渉において、ハラスメントに関する相談窓口があるとのことだったが、どのように周知を行っているのか。</p>	<p>企画管理課長会やコンプライアンス推進委員会等の場で周知を行っており、今後も機会を捉えて周知に努めていきたいと考えている。</p>
<p>相談窓口があることを前回交渉時に初めて認識した。周知方法が不十分であると考えているが。</p>	<p>これまでも機会を捉えて周知を行っているが、周知方法については、引き続き検討していきたい。</p>
<p>報酬について</p> <p>職員のモチベーションアップの観点から、65歳までは経験年数を加味していただきたい。</p>	<p>この点については、会計年度任用職員制度移行時に、総合的な勤務条件の中で一つの要素として決定したものであり、一部分の取扱いのみを見直すことは難しい。</p>
<p>会計年度任用職員制度移行時に労使間の協議を踏まえて決定したことは承知しているが、任用上限年齢の廃止や離職慰労金の廃止等、制度移行時とは状況が変化していることを踏まえてもなお、見直すことは難しいのか。</p>	<p>現行の取扱いは、報酬額の全体的な引上げを実現していく中で、取り入れたものであり、この点を見直すのであれば、報酬額の引下げも視野に入れて協議していくことになる。</p>
<p>報酬の引上げを行ったというが、人材確保に苦慮している現状にある。実際に欠員が生じている現場の大変さを理解してほしい。</p>	<p>専門性を生かしながら日々業務に取り組んでいることは感謝している。しかしながら、予算には限りがある中で、直ちに報酬額を引き上げるとするのは難しい状況にあり、人材確保の対応策については、引き続き労使間で協議していきたい。</p>

<p>物価高騰等の影響を受けて、近隣市においては、会計年度任用職員の処遇改善を行っている自治体があると聞いている。そのような先進的な取組について、当局も把握しているのか。</p>	<p>それぞれの自治体がどのような処遇改善を行っているかまでは把握していない。本市の報酬改定については、人事院勧告を基に行っているものであるが、当該勧告が民間企業の賃金を加味していることも踏まえると、物価高騰等の近年の社会情勢に一定対応しているものと認識している。</p>
<p>専門性の高い職種について</p> <p>教育相談員や介護支援専門員は業務を行うために、試験の受講代金や試験会場までの交通費を自費で賄っている。かねてからの要求ではあるが、資格保有に対する補助のような手当を支給することはできないのか。</p>	<p>要求の趣旨からすると、手当による支給ではなく、実質補填の意味合いが強いことから、物件費による対応を行うか否かによるものであり、業務を行う上での資格の必要性に応じて、各所属で判断すべきものと考えている。</p>
<p>フルタイムの会計年度任用職員について</p> <p>フルタイムの会計年度任用職員制度を導入すれば、色々な働き方の選択が可能となるため、欠員補充の一手法になり得るものと考えている。児童ホームにおいては、翌年度からの開所時間の延長が予定されているが、職員一人当たりの勤務時間を増やすために、フルタイムの任用を可能とする見直しは行わないのか。</p>	<p>本市においては、会計年度任用職員制度への移行時に、業務量等を精査した上で現在の勤務時間を設定したところであり、導入の考えはない。</p>
<p>会計年度任用職員制度への移行時に精査したことは理解しているが、現在の各所属の状況や、他自治体での導入事例も踏まえ、フルタイムの会計年度任用職員制度の導入に係る検討をしてほしい。</p>	<p>先ほども申し上げたとおり導入の考えはないが、組合との協議については誠実に対応していく。</p>
<p>私療休暇について</p> <p>安心して働き続けることができる職場作りのためにも、私療休暇の取得日数を引き上げることはできないのか。</p>	<p>休暇制度に関しては、国を参考としつつ、他都市との均衡を考慮した上で判断すべきものと考えられるが、本市の私療休暇については、決して低い水準ではないことを踏まえると、見直すことは難しい。</p>
<p>取得日数の見直しが難しいのであれば、私療休暇の取得の際の証明資料を医師の診断書ではなく、処方箋等の簡易的な資料でも可能とすることはできないのか。</p>	<p>私療休暇の取得に関する判断材料として、病名や療養を要すると認める期間、それらが適切な診療能力を有する者による判断であるか等を客観的に明らかにする最適な資料が医師の診断書であり、処方箋等の資料ではそれらの要件が確認できないため、変更することは難しい。</p>

医師の診断書の発行費用を市の予算で負担することはできないのか。	私事による休暇取得となるため、職員自身が費用を負担することになる。
---------------------------------	-----------------------------------

課題解決への方向性

組合は、今回の要求に対して直ちに対応することは困難であっても、今後の前向きな協議を求めた。これに対し当局は、引き続き互いに協議していくことについては変わらないが、現行の考え方への理解を求めた。

3 子の看護等の子育てのための休暇の見直しについて

子の看護等の子育てのための休暇の見直しについて、当局から提案を行った。これに対して、組合は内容を評価し、諾否期限までに一定の判断を行うことを示した。

以 上
(給与課)

子の看護等の子育てのための休暇の見直しについて（メモ）

R5.6.19

1 内容

アフターコロナの観点から、子の看護等の子育てのための休暇の取得要件について、次のとおり見直す。

見直し後	現行
① 養育する児童の看護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合 ② 養育する児童が在籍する学校又は保育施設が実施する入学式、卒業式、授業参観、運動会、学芸会、個人面談、家庭訪問その他これらに類する行事（当該児童に係るもので、当該児童を養育する者の参加その他の対応が予定されているものに限る。）への参加その他の対応をする場合 ③ <u>感染症の予防のため、養育する児童が在籍する学校又は保育施設の全部又は一部が臨時に休業となった場合において、当該児童の世話をする必要があるため勤務しないことが相当であると認められるとき</u>	① 養育する児童の看護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合 ② 養育する児童が在籍する学校又は保育施設が実施する入学式、卒業式、授業参観、運動会、学芸会、個人面談、家庭訪問その他これらに類する行事（当該児童に係るもので、当該児童を養育する者の参加その他の対応が予定されているものに限る。）への参加その他の対応をする場合

2 実施時期

令和5年10月1日

3 諾否期限

令和5年6月23日

以上
(給与課)

◎妥結事項

6月9日及び19日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 期末手当の支給 [支給日：令和5年6月30日]

令和5年6月1日に在職する者に、期末手当として1.2月分を支給する。

2 子の看護等の子育てのための休暇の見直しについて [令和5年10月1日実施]

アフターコロナの観点から、子の看護等の子育てのための休暇の取得要件について、次のとおり見直す。

見直し後	現行
<p>① 養育する児童の看護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>② 養育する児童が在籍する学校又は保育施設が実施する入学式、卒業式、授業参観、運動会、学芸会、個人面談、家庭訪問その他これらに類する行事（当該児童に係るもので、当該児童を養育する者の参加その他の対応が予定されているものに限る。）への参加その他の対応をする場合</p> <p>③ <u>感染症の予防のため、養育する児童が在籍する学校又は保育施設の全部又は一部が臨時に休業となった場合において、当該児童の世話をする必要があるため勤務しないことが相当であると認められるとき</u></p>	<p>① 養育する児童の看護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>② 養育する児童が在籍する学校又は保育施設が実施する入学式、卒業式、授業参観、運動会、学芸会、個人面談、家庭訪問その他これらに類する行事（当該児童に係るもので、当該児童を養育する者の参加その他の対応が予定されているものに限る。）への参加その他の対応をする場合</p>