

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和5年度第6号
通算第66号
令和6年6月10日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和5年度春闘交渉について—

◎日時・場所

令和6年3月13日（水）午後7時35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

2月26日に「要求書」及び「2024春闘ブロック統一要求書」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和6年2月26日付け「要求書」に対する回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和6年2月26日付け「2024春闘ブロック統一要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

（提案メモ）夏季休暇の取得可能期間の拡大について

[別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和5年度春闘について

協議の要旨

春闘要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
報酬について 任用上限年齢が撤廃されたことに伴い、勤務成績等が良好であれば長く働ける環境になっている。せめて65歳までは経験を報酬に加味できないのか。	今年度の報酬改定が大幅な増となったのも、翌年度からの勤勉手当の支給月数が常勤職員と同月数となったのも、報酬決定等の基本的な取扱いについて、常勤職員に準じたものとしているからにはほかならない。このように、常勤職員準拠という考え方により、全体として見ればプラスに作用する中で、一部においてマイナスに働くからといって、その部分だけを見直すという考えはない。

<p>嘱託員時代を含めると 40 年以上勤務している者もいるが、経過措置が適用されたことにより、非常勤行政事務員への移行時に経験年数どおりの報酬額とはならなかった。その上、12 月以降、特別措置額が廃止されたことにより、例月給が下がっている。</p>	<p>特別措置額の廃止は翌年度からの勤勉手当の支給という年収引上げの取組を受けてのものであることに加えて、廃止に際して一定の措置を講じ、今年度においても年収が下がることのないようにしたことをご理解いただきたい。</p>
<p>こども家庭庁において、学童保育に関する補助金引上げの予算案が閣議決定されたと聞いている。こうした情勢を踏まえ、経験年数の取扱いを含め、処遇改善を図るべきではないのか。</p>	<p>直ちに見直す考えはない。 なお、補助金に関しては、原局に確認しておく。</p>
<p>この件は会計年度任用職員制度移行後からずっと要求している内容であるが、全く改善の動きが見られない。この課題について、当局の前向きな方向性を示してほしい。</p>	<p>多大な財政負担が生じることも考慮すると、前向きな方向性を示すことはできない。</p>
<p>物価高騰に対する追加報酬について 近年の物価高騰によって日々の生活が苦しい職員もいる。新たに手当を支給することにより、処遇を改善できないものか。</p>	<p>会計年度任用職員の報酬改定については、常勤職員に準じて人事院勧告に基づくものとする中で、結果的に物価高騰等における民間企業の賃上げも反映されたものとなっている。</p>
<p>定期的な公募試験の実施について 令和 4 年度から定期的に公募試験を実施していくことになった。その最初の試験は翌年度であり、現時点において試験の実績があるわけではないものの、組合としては人員不足につながりかねない制度であると考え。今からでも撤廃すべきだと考えるがどうか。</p>	<p>定期的な公募試験については、任用上限年齢の撤廃に伴い、勤務実績等が良好であれば長く働けるようになった一方で、組織の新陳代謝を図る必要性があることに鑑みて、導入したものである。不安に思うことは否定しないが、見直す考えはない。</p>
<p>3 年かけて育成した者が公募試験の結果として任用されなくなれば、培われたノウハウが継承されなくなるが、これは、任用する側から見ても、また、市民サービスから見ても、マイナスではないか。これを防ぐためにも、何かインセンティブを与えることはできないのか。</p>	<p>試験の結果として、より良いと判断される者が任用されるのであれば、市民サービス等においてはプラスとなるのではないかと。そもそも、会計年度任用職員も公務員である以上、その任用には公平性や透明性が求められるところであり、組合が主張するような制度とすることは認められない。</p>
<p>過去から公募を実施してきた所属においては、募集人数が現に任用している職員数よりも少なくなることが、試験の募集要項をもって知られるということがあったが。</p>	<p>その件については、コロナ禍による一時的な業務量の増加に対応するために増員したポスト数を、その影響が少なくなってきたことを踏まえて見直したものと原局に確認しており、周知の手法については検討の余地があるかもしれないが、公募に関わるものではない。</p>

<p>休暇制度について</p> <p>他の自治体で導入されている更年期障害休暇の新設を求める。常勤、非常勤にかかわらず、職員にとって不利益になるものではないため、先進的に導入すべきと考えるが、どうか。</p>	<p>休暇制度についても、給与制度と同様に、国や他の自治体との均衡性を図る観点から、基本的には国家公務員の制度に合わせるべきものであり、本市独自の休暇を設けることは難しい。</p>
<p>フルタイムの会計年度任用職員について</p> <p>児童ホームにおいて翌年度から開所時間が延長されるように、会計年度任用職員が担う業務が重要となってきた。そのような中で、フルタイムの会計年度任用職員が導入されれば、人材確保策や所属負担の軽減につながるが、制度導入の考えはないのか。</p>	<p>児童ホームの開所時間の延長については、シフト制を導入する等の所属の工夫で対応することを原局に確認している。また、翌年度においては、児童の入退管理に対するシステム導入を行う等、職員の負担軽減に資する取組を実施することを聞いており、開所時間の延長を受けてフルタイムの会計年度任用職員を導入する考えはない。</p>
<p>現在、任用されている会計年度任用職員の全員をフルタイム任用に変えるべきと言っているわけではない。各職場に一人でもフルタイムの職員がいれば、負担軽減につながるが、どうか。</p>	<p>業務量等を精査した上で会計年度任用職員の現在の勤務時間を設定したところであり、業務量等に変化が生じないまま導入する考えはない。</p>
<p>児童ホームの開所時間を延長する検討会の終了後に、翌年度より小学校において授業時間が短縮されることが教育委員会から報告があった。授業時間の短縮については、児童ホームの運営にも関わる内容であるために、児童ホームに勤務する職員にも事前に報告があるべきではないか。</p>	<p>そういった意見があったことは原局に伝えておく。</p>
<p>専門性の高い職種について</p> <p>教育相談員は、自費で資格保有に努めている。以前から要求しているものであるが、この点について手当を支給できないのか。</p>	<p>以前にも回答している内容とはなるが、資格保有の補助に関するものは物件費に係るものであり、手当等の人件費で対応できるものではない。</p>
<p>ハラスメント対策について</p> <p>相談窓口があることや、その窓口周知を行っていることは前回の交渉によって確認した。職員に対する情報提供は引き続き行っていく考えか。</p>	<p>ハラスメント等に係る内容は、会計年度任用職員のみならず、市全体で考えるべきものであり、相談窓口等の情報提供は適宜行っていく。</p>

2 夏季休暇の取得可能期間の拡大について

協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。組合からは、夏季休暇の取得可能期間の拡大は職員の利益にかなうものであるとして、合意することが示された。

以 上
(給与課)

令和6年2月26日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R6.3.13

組 合 要 求	回 答
1 正規職員と共に市政を担う会計年度任用職員の報酬を大幅に引き上げること	1 地方公務員法等の趣旨を踏まえる中で、任期の定めのない常勤職員に準じた報酬改定として、改定内容の当年度反映及び当年度改定に伴う差額支給の実施や、翌年度から任期の定めのない常勤職員に準じた支給月数で勤勉手当を支給することを、令和5年11月13日付け「非常勤行政事務員の報酬改定について（メモ）」及び同日付け「非常勤行政事務員に対する勤勉手当の支給について（メモ）」に基づき令和5年11月20日に合意しているところである。
2 行政事務員の賃金待遇を65歳までとし、昇給停止をしないこと	2 現行どおりとする。
3 再度任用時の公募試験の実施については撤廃すること	3 令和4年1月13日に合意している内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。
4 物価高騰に対する追加報酬を支給すること	4 現行どおりとする。
5 「同一労働同一賃金」であるべき待遇格差の是正を早急に行うこと	5 地方公務員法等の趣旨を踏まえる中で、職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところである。
6 人員不足、労働条件等の変更による過重労働に対して、手当をつけるか号給を上げる等の対応をすること	6 現行どおりとする。 原則として、非常勤行政事務員には超過勤務を想定しておらず、公務の必要性からやむを得ず当日の割り振られた勤務時間の超過が見込まれる場合、尼崎市会計年度任用職員取扱要綱に基づき、超過勤務手当相当報酬を支給するものである。
7 更年期障害休暇を創設すること	7 現行どおりとする。
8 常勤並の勤務時間を要する職種についてはフルタイムにすること	8 現行どおりとする。
9 専門性の高い職種についてはその資格に見合った手当をつけること	9 現行どおりとする。
10 私療休暇を有給45日にすること	10 現行どおりとする。

組 合 要 求	回 答
11 介護休暇の要介護者範囲を叔父、叔母等にも緩和し改善すること	11 現行どおりとする。
12 市民の知的財産である図書館、食育を守り非常時のライフラインとなる学校給食は直営を堅持すること	<p>12 図書館については、今後も、より良い市民サービスの提供に向けた事業の実施に努めるとともに、時宜にかなった取組・研究を重ね、機能・運営面の向上を図っていく。</p> <p>学校給食に関して、児童・生徒に対する食に関する指導は栄養教諭等が担っているところである。一方、調理業務は、その安全性を確保しつつ、業務の経済性・効率性等を比較検討する中で、民間事業者へ委ねることが有効な手段と考え順次進めているものであり、引き続き、児童・生徒への安定的な給食の提供とその内容の充実に向け、全校委託化を目指していくものである。</p>
13 恒常的な業務について勤務内容の変更が生じる場合は事前に労使協議をすること	13 従前より、必要な事項については協議・交渉している。
14 あらゆるハラスメントを見過ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること	14 今後も寄せられた情報や相談に対して適宜対応するとともに、コンプライアンス推進週間の取組として各職場でミーティングを実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう引き続き努めていく。

以 上
(給与課)

令和6年2月26日付け「2024春闘ブロック統一要求書」に対する回答について（メモ）

R6.3.13

組 合 要 求	回 答
<p>7 会計年度任用職員等の雇用安定と賃金・労働条件の改善について</p> <p>(1) 任用について</p> <p>① 本来正規職員が行うべき業務については、正規職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の正規職員への移行を行うこと。</p> <p>② 再度の任用について、人事評価制度の結果を基にした更新期の雇止めをせず、雇用期間の定めを廃止すること。</p> <p>③ 新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とするとともに、再度の任用の上限（更新回数・年齢等）を設けないこと。</p> <p>(2) 雇用の保障について</p> <p>① 平成26年7月4日付総務省通知において「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」とあるように、雇用の空白期間を無くすこと。</p> <p>② 産前・産後休暇、病気休暇等の長期休暇の取得、及び、再任用者の職場確保を理由とした雇止めを行うことなく、雇用継続を保障すること。</p> <p>③ 当局都合の合理化等による雇止めは行わず、当局責任において雇用と同労働条件を保障すること。</p> <p>④ 高年齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、年金受給開始年齢までの雇用保障及び労働条件の低下を招かない制度の導入をはかること。</p> <p>(3) 賃金・諸手当について</p> <p>① 会計年度任用職員の給料については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の正規職員に適用される給料表を使用すること。そのうえで、平等取扱いの原</p>	<p>7</p> <p>(1)</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 現行どおりとする。 なお、再度の任用については、携わる業務に必要な能力や知識等の有無及び健康状態等に基づく人事評価の結果等を踏まえる中で、公務の能率的運用を確保するための必要性を判断し、適切に行っていく。</p> <p>③ 令和4年1月13日に合意した内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>(2)</p> <p>① 現行においても継続した任用を行っている。</p> <p>②・③ 現行どおりとする。</p> <p>④ 令和4年1月13日に合意した内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>(3)</p> <p>① 令和5年11月20日に合意した内容（令和5年11月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>則からも正規職員同様（内容、適用時期）の給与改定を行うこと。</p> <p>② 会計年度任用職員の給与の決定にあたっては、正規職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。特に選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間（パートタイム）の会計年度任用職員の報酬は、正規職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 給料決定の基準が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑥ 会計年度任用職員の一時金（期末手当、勤勉手当）の支給月数を正規職員と同月数とすること。合理的理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑦ 再度の任用の場合は、在職期間が継続しているものとして、会計年度任用職員の期末手当を支給すること。</p> <p>⑧ 勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員で差をつけない運用とすること。</p> <p>⑨ 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。</p> <p>⑩ 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。</p>	<p>②～⑤ 現行どおりとする。</p> <p>⑥・⑦ 会計年度任用職員における期末・勤勉手当の支給月数については、任期の定めのない常勤職員と同月数とし、再度の任用時においては、前年度の在職期間も考慮するものとしている。</p> <p>⑧ 令和5年11月20日に合意した内容（令和5年11月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>⑨～⑬ 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>① 手当支給が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>② 退職手当を支給すること。</p> <p>③ 物価高騰に対する追加報酬を支給すること。</p> <p>(4) 有給休暇について</p> <p>① 2021 年人事院の報告の中で示された産前・産後休暇（有給化）、配偶者出産休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）、不妊治療休暇（10日、時間単位の取得も可）を有給で整備すること。</p> <p>② 常勤職員との権衡に基づき、年次有給休暇、病気休暇、忌引休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業（休暇）、生理休暇、夏季休暇、結婚休暇及び特別休暇等について、正規職員と均衡（有給など）のとれた制度とすること。</p> <p>③ 休暇制度が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>(5) 社会保険等の適用について</p> <p>① 共済、社会保険及び労働保険の加入を確実にすること。</p> <p>② 常勤職員との均衡の観点から福利厚生の実をはかること。</p> <p>③ 健康診断を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>④ 日常的な安全衛生活動の対象とすること。</p> <p>⑤ 業務上必要となる研修を実施すること。</p> <p>⑥ 職員間の職場慣行については、正規職員と同様に扱うこと。</p>	<p>(4)</p> <p>① 既に整備しているところである。</p> <p>②・③ 現行どおりとする。</p> <p>(5)</p> <p>① 既に実施しているところである。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 既に実施しているところである。</p> <p>④ 既に対象としているところである。</p> <p>⑤ 各職場の業務内容に応じて実施する指導育成や職場研修に加えて、更なる知識やスキルの習得に向けて、希望制の実務研修、パソコン研修、階層別研修の対象とし、受講機会を提供しているところである。</p> <p>⑥ 各職場で話し合ってもらいたい。</p>

以 上
(給与課)

夏季休暇の取得可能期間の拡大について（メモ）

R6.3.13

1 内容

夏季休暇の取得可能期間について、現行、7月1日から9月30日までの間としているが、これを6月1日から10月31日までの間に改める。

2 実施時期

令和6年4月1日

3 諾否期限

令和6年3月25日

以上
(給与課)

◎妥結事項

3月13日の交渉の結果を受け、3月25日に次の項目について妥結に至った。

- | |
|---|
| <p>1 夏季休暇の取得可能期間の拡大について〔適用日：令和6年4月1日〕
夏季休暇の取得可能期間について、現行、7月1日から9月30日までの間としているが、これを6月1日から10月31日までの間に改める。</p> |
|---|