

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和 7 年度第 2 号
通 算 第 7 4 号
令和 7 年 8 月 4 日
尼 崎 市 総 務 局
人事管理部給与課

—令和 7 年 6 月期の期末・勤勉手当等について—

◎日時・場所

令和 7 年 6 月 17 日（火）午後 7 時 30 分～午後 9 時（中央北生涯学習プラザ 学習室 1（A））

◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉に引き続き、期末・勤勉手当や独自要求書について協議を重ねた。

◎具体的な交渉内容

1 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
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。
報酬決定における 55 歳以上の経験年数の加味について 兼ねてから要求している項目であり、前回の交渉において修正回答を求めたつもりだが、回答の変更がないのはなぜか。	前回の交渉時にも言及したが、現時点で見直しの見通しが立っていないものに対して、実施時期等が明言できないうえ、賃金小委員会を通じて引き続き協議していくことを既に当局として回答しているためである。
組合としては相当な課題と認識しており、令和 8 年度からの見直しを要求しているが、翌年度に見直しができるかどうかはいつ明言することができるのか。	見直しの実施の可否にかかわらず、11 月頃の確定交渉の時期になると考える。
それまでの間に賃金小委員会で協議しても、翌年度に見直しができるかは分からないということか。	現状ではその認識となる。

そういった状況の中、賃金小委員会で協議しても中身の無いものになってしまう。組合としては、今回の交渉で見直しの方向性を確認し、その見直しに係る制度の具体的内容を今後の賃金小委員会で協議したいと考えているが、当局のより前向きな姿勢を示すことができないのか。	先ほども述べたとおり、現時点で見直しの見通しが立っていないものに対して、見直すことを前提とした回答をすることはできない。この要求に対して、これまでは現行どおりと回答していたが、今回の回答においては、賃金小委員会を通じて協議していく旨を示しており、この回答の変更自体が前向きなものではないのか。
見直しの実施時期が遅くなれば遅くなるほど55歳以上の職員割合が増えていく。そうした状況を踏まえて、組合側としては早急に見直しを実施できるように協議していきたい。見直しの実施時期を明言できないことは理解したが、まずは令和8年度に向けて賃金小委員会の中で協議していくということによいか。	実施できるかはともかく、当局としてもまずは翌年度の見直しに向けて協議していきたい考えである。
フルタイムの会計年度任用職員について 本市の会計年度任用職員の報酬だけでは生活が苦しく、他の仕事と兼業している職員も少なくない。フルタイムの会計年度任用職員を導入すれば、その勤務を希望する職員が一定数いると考える。	フルタイム勤務の導入に当たっては否定するものではなく、勤務体系や業務量の精査等が必要と考えられることから、まずは原局と協議いただきたい。
再度任用時の公募試験の取扱いについて 定期的な公募試験の実施は昨年度から任意となったが、所属によっては引き続き実施しているところもある。そういった所属においても欠員が生じている等、人員不足であることが明らかであれば公募試験を実施しなくてもよいという理解でよいのか。	その認識で差し支えない。

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、現行の考え方についても理解することを求めた。

2 その他

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
児童ホームの人員確保策について 組合側の立場でいえば、アウトソーシングを進めていくことは良いとは思えない。仮に市内の小学校のうち欠員が生じている児童ホームを部分的に民間に委託した場合、学校ごとにサービスの差が生じるのではないか。また、近隣他市においては民間委託を行ったとしても、結果的に引き続き欠員が生じている事例も確認している。	児童ホームの非常勤行政事務員については慢性的に欠員が生じているのは事実であり、その結果、現在働いている職員の負担が多い状況にある。働く職員を守るという観点でいえば、例えば、児童ホームの非常勤行政事務員が担う業務を民間に委託していくことに対しては、どう考えるか。
現時点で組合としての意見を言うことは難しい。組合にとっては非常にセンシティブな内容であるため、今後も引き続き丁寧に協議を進めていきたい。	民間委託した場合のサービスの質の観点ではなく、人員不足の課題が今後も見込まれる中、業務の負担軽減に資する解決策の一つとしてアウトソーシングを進めていくこと自体に検討の余地はあるのか。児童ホームの業務に限った話ではないが、今後は生産年齢人口が加速的に減少していくことから、各業務のあり方を見直していくことは重要であるものとする。
働く職員を守る観点でいえば、児童ホームの定員等の運用面を見直すことも一つである。本市の児童ホームにおける児童の受入人数は、国が定める努力義務の基準よりも多い。そうした児童の受入人数や職員の定数等の運用面の課題も踏まえて、児童ホームの今後のあり方を検討してもらいたい。	当局としても労使間で協議していきたいものとする。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月10日及び17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・勤勉手当の支給〔支給日：令和6年6月30日〕

令和7年6月1日に在職する者に、期末手当として1.25月、勤勉手当として1.05月、合計2.30月分を支給する。