

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 25 年度第 9 号  
通 算 第 5 2 8 号  
平成 25 年 12 月 9 日

尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 平成 25 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について

11 月 22 日午後 3 時 40 分から午後 5 時 10 分まで、中央公民館小ホールにおいて、平成 25 年 12 月期の期末手当及び勤勉手当等について交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

前回（11 月 12 日）の交渉等を踏まえ、臨時的任用職員の賃金日額の改定に関して一部修正の回答を示すとともに、新たに長期勤続職員に対する自主研修制度の改正について提案し、それらの項目等にかかる協議を行った。

### 組合への提案及び回答

「平成 25 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）」の修正について（メモ）[別紙 1](#)  
長期勤続職員に対する自主研修制度の改正について（メモ）[別紙 2](#)

### 具体的な交渉内容

#### 1 平成 25 年度賃金・労働条件に関する要求書に対する回答について

##### 協議の要旨

臨時的任用職員の賃金日額について、事務職等一部の職種において改定することを示したうえで、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
組合の要求を踏まえ、臨時的任用職員の一部職種について、賃金日額の改定を示したことについては評価したい。 しかし、今回増額を行っても、年収ベースでは阪神間で依然として低位におかれている職種もあるので、この課題が解決したわけではないということは認識しているのか。	今回、賃金日額を改定しても、なお一部の職種において年収ベースでは阪神間で低い水準にあることは認識している。 臨時的任用職員の賃金日額については、今後においても、人事院勧告や阪神間他都市の状況等を勘案する中で対応していく。

<p>先日の賃金小委員会の中で、今回、改定が示されなかった一部の職種は、阪神間比較でも高い水準にあるということであったが、主にどのような職種か。</p>	<p>人材確保の観点から、別途加算措置を行っている職種及び阪神間他都市で比較対象が少ない職種を除いて、校務員及び栄養士にあっては、阪神間でも既に相当な水準となっている。</p>
<p>今回の改定に伴う影響額は。</p>	<p>平成 25 年 4 月 1 日現在の臨時的任用職員の人数を基に試算すると、約 1,200 万円程度の経費増となる。</p>
<p>学校調理師については、給食調理業務が今後委託されることを考えれば、臨時的任用職員の任用数が少ないことが見込まれるため、賃金日額を引き上げてあまり意味がない。賃金日額の引き上げよりも、休暇制度の充実、とりわけ忌引休暇の有給化を求める。</p>	<p>臨時的任用職員の賃金日額の改定については、在職人数の多少によるわけではなく、人事院勧告や阪神間他都市の水準等を勘案する中で検討している。</p> <p>今回の改定は、調理師など、なお阪神間比較の中で低い水準にある職種について引き上げを行うものである。</p> <p>なお、休暇制度については、現行制度を変更する考えはない。</p>
<p>現在、一度任用更新を行った後、同じ者を再度、臨時的任用職員として任用する場合、1ヶ月間の空白期間を設けることとしているが、この運用は国からの通知等で定められているのか。</p> <p>他都市では、1日の空白期間だけで再度任用している場合もあると聞く。</p>	<p>臨時的任用に関し、地方公務員法では、6月を超えない期間で行うことができ、1回に限り、その任用の更新を可能としているが、再度の更新は認められていない。</p> <p>そのような中で、新たに任用を行うまでどの程度の期間を空けるかは各自治体でその取り扱いが異なっていることは認識しているが、本市では少なくとも1ヶ月間の期間を設けることを基本として運用している。</p>
<p>1ヶ月間空白期間を空けることで、その期間は社会保険にも加入できない。また、実質失業しているにもかかわらず、ほとんどの者が失業手当も受給できていないという状況もある。それらの状況も考慮して、空白期間を現行の1ヶ月よりも短くできないか。</p>	<p>地方公務員法の規定の内容を踏まえると、継続した任用となるような制度運用は難しいと考えており、現行の運用を見直す考えはない。</p>

#### 課題解決への方向性

組合は、本日の修正回答を受けて、一定の判断を行うこととした。

また、組合は水防指令発令時の超過勤務の起算時刻について、水防指令等の発令された時刻が起算時刻になると改めて主張したが、これに対して、超過勤務はその業務に従事した時刻から起算することが原則であるとの当局見解を改めて示した。

## 2 長期勤続職員に対する自主研修制度の改正について

### 協議の要旨

長期勤続職員に対する自主研修制度について、現行の職務専念義務の免除による運用から特別休暇制度に改めるとともに、5年間の取得期限を設けること等について新たに提案し、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>長期勤続職員に対する自主研修制度を見直す理由は何か。</p>	<p>本市の長期勤続職員に対する自主研修制度と同様に、自主研修期間を職務専念義務の免除と位置づけて類似する制度を実施してきた近隣市において、そのような制度運用は研修と言えるものではなく、客観的に休暇とみなされ、制度そのものが違法である旨の公益通報がなされた。その調査結果では、当該制度の実態が休暇と化していることを指摘されてもやむを得ず、制度を再検討する時期にきていると指摘されている。</p> <p>近隣他都市でのそのような状況等を十分に踏まえる中で、本市においても今一度、制度を見直す必要があるとの認識のもと、今回の提案に至ったものである。</p>
<p>取得期限を設ける理由は何か。</p>	<p>この制度の趣旨は、勤続期間 20 年を迎えた段階で一定の期間、一度、公務から離れることで心身のリフレッシュ等を図り、その後の公務に良い効果をもたらすことを期待するものであるが、現状は職務が繁忙である等の事情から制度の取得対象となった後もなかなか取得できず、退職前によく取得するようなケースも見受けられる。そこで、今回、特別休暇として整理する機会に、改めて本来の制度趣旨に沿った運用を図っていくためにも一定の取得期限を設けることとしたものであり、また、取得対象後の早い段階から、取得率の向上につながるものと考えている。</p>
<p>当該制度を取得しないまま退職する職員はどの程度いるのか。</p>	<p>ここ数年の傾向では約 1 割程度の職員が取得しないまま退職を迎えている。</p>

<p>今回の見直し案では、取得期限を5年間としているが、現在、当該制度を取得していない職員は級別に何人程度いるのか。</p>	<p>今年度の取得対象者としては、行政職給料表適用者で、3級84人、4級主任44人、4級係長級109人、5級82人、6級93人、7級25人、8級6人の合計443人である。</p>
<p>当該制度を取得した職員は、取得対象となつてから何年程度で取得しているのか。</p>	<p>最近の傾向では、取得対象となつてから3年の間に取得している職員が多い。</p>
<p>国や他の自治体等へ派遣される期間についても、5年間の取得期間に含めるのか。</p>	<p>賃金小委員会等での協議の中で、国や他の自治体等への派遣など、本人に起因しないことが要因で期限内に取得できない場合も考えられるといった意見もあり、取得期限を5年間とした。この期間であれば、仮にそのような事情等があったとしても、取得可能であると考えている。</p>
<p>制度を取得しにくい職場環境であることや、周りの職員に気を遣ってしまう等の理由で取得できないといった意見も一部にある。</p> <p>取得期限を設けることで、取得を促進するという趣旨は理解できるが、それと同時に、取得しやすい職場環境や仕組みを整備することが大切ではないか。</p>	<p>当局としても、当該制度を取得しやすい職場環境や仕組みづくりに努めていくことが必要であると考えており、今後もそのような視点での周知を行うとともに、より一層取得を促進していくよう努めていきたい。</p>
<p>職場環境を整備するには、まず所属長等の管理職が率先して取得することが必要ではないか。</p>	<p>職場環境づくりと合わせて、管理監督者は率先して、また期間内に必ず取得するという意識が必要であると認識しており、より一層取得を促進していくよう周知に努めたい。</p>
<p>現行制度では、報告書を提出させているが、見直し後も報告書の提出を求めるのか。</p>	<p>見直し後も制度運用状況等を把握していく必要があると考えており、引き続き報告書の提出は求めていく。</p>
<p>現在、年次有給休暇等と職務専念義務の免除を組み合わせずに、職務専念義務の免除だけを受けていることがあると聞かすが、そのことについてどのように考えているのか。</p>	<p>仕事の都合上2週間も職場を離れられないといった事情から、やむを得ず合わせて取得すべき年次有給休暇が5日未満になった事例も把握している。しかし、今回の見直しを機に、今一度2週間という一定長期の休暇を取得して、リフレッシュを図るといった本来の趣旨を実現できるように徹底していきたい。</p>

当該見直しの結果、取得が促進されているかを労使で検証できるようにしてほしい。	当該見直しに伴って、取得人数等の把握は行う予定であり、必要に応じて資料提供等についても行っていきたい。
--	---

#### 課題解決への方向性

組合は当該見直しについては一定理解を示したが、取得促進のためには職場環境の整備が必要であり、当局が率先してその整備に努めていくべきであると主張した。当局は、組合の主張も踏まえて、取得促進の周知に努めていくこととした。

### 3 人事評価の結果を反映した昇給制度及び勤勉手当の運用について

組合の主張	当局の回答
人事評価の結果を反映した昇給制度については、マイナス評価者を作ることを目的としたものではないとしているが、それで間違いなのか。	人事評価の結果を反映した昇給制度については、一部の自治体で導入されているような職員全員に順位をつけるような相対評価を行うものではなく、マイナス評価を作ることを目的とはしていない。職員にとってもプラス方向の見直しであることから、できるだけ早い時期に実施していきたいと考えている。
人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用は、夏の勤勉手当についてのみ反映させるということか。	勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くことで生じる原資を、6月期支給の勤勉手当にまとめて充てることとしている。
勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くということは、配偶者や子供等を扶養し、経済的な負担がかかる職員の年収を減額するということであり、そのような見直しは到底受け入れられない。 また、人事評価結果が良好であったとしても、扶養手当を受給している職員にとっては減収となることに納得できない。 当局はこれまでの協議を踏まえて、提案内容を修正する考えはないのか。	勤勉手当は、職員の勤務成績に対する能率的な性格を有するものであり、本来、扶養手当相当分は含まずに算定すべきものである。 国及び県は、既に勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除いており、本市に対して県からもその是正を求められている。 そういった状況下においては、現行制度のまま運用し続けることは困難であるという認識に変わりはなく、現在の提案内容を修正する考えはない。
小学校で働く職員は、校長から仕事ぶりも充分に見られずに評価されていると繰り返し訴えている。この問題を解消する方法は検討されているのか。	教育委員会事務局からは、教頭会で当該制度について説明を実施したと聞いている。今後も、評価者である校長や教頭に対して、当該制度の周知と理解に努めていく。

今年度の人材育成面談において、自分の評価を伝えてもらっていない職員がいると聞く。制度が徹底されるまで、給与処遇への反映は行うべきではない。

人材育成や職員のモチベーション向上といった目的を効果的に実現していくためにも、人事評価をしっかりと行った上で、その結果を給与処遇にも反映させていくことは必須であることから、できるだけ早い時期に実施していきたいと考えている。

また、人事評価制度マニュアルを作成し、評価者に対しては研修も実施しており、今後も新たな人事評価制度の周知と理解に努めていく。

#### 課題解決への方向性

組合は、当該提案については様々な不安を抱かざるを得ず、給与処遇に反映することについては時期尚早であるとの主張を繰り返した。当局は、人材育成と職員のモチベーション向上のため、当該制度の導入に理解を求めるとともに、今後も引き続き賃金小委員会等での積極的な協議を行っていくことについて確認した。

以上  
(給与課)

「平成 25 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）」の修正について（メモ）

H25.11.22

平成 25 年 11 月 12 日付け「平成 25 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）」における「9 臨時・非常勤職員等の改善について」の回答について、次のとおり修正する。

組 合 要 求	回 答	
	修正後	修正前
<p>9 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>(1) 臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員との格差を是正し改善すること。</p> <p>また、有給休暇を増日すること。</p> <p>(2) 希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。</p>	<p>9</p> <p>(1)・(2)</p> <p><u>平成 26 年度の臨時的任用職員の賃金日額については、別紙のとおり改定する。</u></p> <p>その他の嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p>	<p>9</p> <p>(1)・(2)</p> <p><u>現行どおりする。</u></p> <p>その他の嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p>

以 上  
( 給与課 )

平成 26 年度 臨時的任用職員賃金改定（記載のないものは 7 時間 45 分勤務）

単位：円

職種	区分	現行		改定後		引上額
			うち加算額		うち加算額	
事務職	高校卒以上又は 18 歳以上 （高校在学中の者を除く）	7,540	0	7,640	0	100
	その他	6,790	0	6,890	0	100
現業職	環境事業担当（ 1 ）の作業員					
	場内整備及び計量業務	9,420	0	9,520	0	100
	上記以外の業務	11,560	2,140	11,560	2,040	0
	その他作業員	8,740	0	8,740	0	0
	調理師	8,280	0	8,380	0	100
	業務員及び用務員	8,280	0	8,280	0	0
	調理補助（半日勤務）	4,250	0	4,300	0	50
医療職	保健師	13,940	2,700	13,940	2,600	0
	看護師	10,010	0	10,110	0	100
	栄養士	9,900	0	9,900	0	0
保育士	有資格者	9,430	0	9,530	0	100
	その他	8,370	0	8,470	0	100
	パート保育士（時間単価） （ 2 ）	1,400	0	1,410	0	10
技術職	環境・衛生職（無資格）	9,100	0	9,100	0	0

（ 1 ）資源循環課、業務課及びクリーンセンター

（ 2 ）3 時間未満勤務の者

長期勤続職員に対する自主研修制度の改正について（メモ）

H25.11.22

一定期間勤続した職員に対して、心身のリフレッシュを図り、併せて自己の能力・資質や公務能率の向上を図ることを目的として付与している長期勤続職員に対する自主研修制度について、以下のとおり特別休暇制度に改正する。

1 対象職員

勤続 20 年に達した職員

2 付与日数

連続する 5 日以内の特別休暇を 1 回に限り付与する。

3 取得期限

勤続期間 20 年に達した日以後における最初の 4 月 1 日から同日以後 5 年を経過する日までの期間とする。

ただし、長期勤続職員に対する自主研修制度の取得対象職員で、平成 26 年 4 月 1 日現在取得していない者については、平成 31 年 3 月 31 日までの 5 年間を取得期限とする。

4 取得方法

5 日間の年次休暇又は夏季休暇に引き続いて取得することを基本とする。

5 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

6 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 12 月 27 日（金）までにされたい。

以 上  
（ 給 与 課 ）



## 妥結事項

11月12日及び22日の2回にわたる交渉の結果を受け、12月2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[平成25年12月10日支給]

組合要求 2.56月 + 2万円

・全給料表適用者（再任用除く）

期末手当	勤勉手当	合計
1.375月	0.675月	2.05月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.800月	0.325月	1.125月
短時間勤務	0.140月	0.060月	0.200月

平均支給額 771,302円（前年 680,900円 前年比 + 90,402円）

平均支給額は行政職給料表及び技能労務職給料表適用者（定年前職員）で5級以下の者

### 2 本市を定年前の勧奨退職により退職し、OB嘱託員となった者の割増報酬

一律 261,000円 [平成25年12月10日支給]

### 3 平成26年度の臨時的任用職員の賃金日額

単位：円

職種	区分	現行		改定後		引上額
			うち加算額		うち加算額	
事務職	高校卒以上又は18歳以上 （高校在学中の者を除く）	7,540	0	7,640	0	100
	その他	6,790	0	6,890	0	100
現業職	環境事業担当（1）の作業員					
	場内整備及び計量業務	9,420	0	9,520	0	100
	上記以外の業務	11,560	2,140	11,560	2,040	0
	その他作業員	8,740	0	8,740	0	0
	調理師	8,280	0	8,380	0	100
	業務員及び用務員	8,280	0	8,280	0	0
	調理補助（半日勤務）	4,250	0	4,300	0	50

医療職	保健師	13,940	2,700	13,940	2,600	0
	看護師	10,010	0	10,110	0	100
	栄養士	9,900	0	9,900	0	0
保育士	有資格者	9,430	0	9,530	0	100
	その他	8,370	0	8,470	0	100
	パート保育士（時間単価） （ 2 ）	1,400	0	1,410	0	10
技術職	環境・衛生職（無資格）	9,100	0	9,100	0	0

（ 1 ）資源循環課、業務課及びクリーンセンター

（ 2 ）3時間未満勤務の者