

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

令和5年度第2号  
通算第597号  
令和5年8月31日

尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## — 6月期期末・勤勉手当及び令和5年度の欠員等について —

### ◎日時・場所

令和5年6月19日（月）午後3時30分～午後5時5分（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、6月期期末・勤勉手当、欠員の状況等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及び夏季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及び夏季休暇の見直しについて [別紙](#)

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 6月期期末手当及び勤勉手当について

組合の主張	当局の回答
一時金について、前回からの修正回答はないのか。	一時金については、修正回答はない。

#### 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 令和5年4月1日時点の欠員の状況について

組合の主張	当局の回答
<p><b>採用試験について</b></p> <p>今年度実施される都道府県や政令市の採用試験において、応募者数が前年度比で約5%減少したという報道もあったとおり、どの自治体も人材確保には苦慮していると考えられる。</p> <p>前回交渉でも採用計画や採用予定人数を確認したが、このような状況を踏まえて採用計画等を再考する考えはないのか。</p>	<p>今年度実施する採用試験においては、自己都合退職者や育児休業取得者の増加を見込んで昨年度より大幅に採用予定人数を増やすこととしている。この人数の確保に努め、欠員解消を図っていきたい。</p>
<p>社会情勢を踏まえた柔軟な対応が可能な採用計画を策定すべきである。自己都合退職者が見込みよりも多くなった場合など、当初想定できていなかった事象が生じた場合には、柔軟に対応するということがよいか。</p>	<p>当初の想定を超えた事象が生じた場合等については、補欠合格者の繰上げや育休法に基づく任期付職員の採用で対応していきたいと考えている。</p>
<p>補欠合格者数を増やすということか。</p>	<p>試験である以上、一定の能力は不可欠であり、いたずらに増やすわけにはいかない。採用試験を行う中で合格基準に達している者を補欠合格者として一定数確保したいと考えている。</p>
<p>高卒の試験区分について、既卒者も応募可能とするような募集要件の緩和を行うことができないのか。人材確保に苦慮している現状においては、幅広く募集を行うことが有効と考えるが。</p>	<p>事務職の高卒区分において、既卒者も応募可能とすることについては、技術職で既に実施していることなども踏まえ、検討していきたい。</p>
<p>国や他都市で見受けられる「大卒程度」の試験区分を導入し、学歴に関係なく人材確保を行うべきではないか。</p>	<p>今回でいえば新たに経験者採用を実施する等、本市としても人材確保に向けて取り組んでいるところであり、他都市の状況等も踏まえながら、引き続き必要な検討をしていきたい。</p>
<p>近年、民間企業においては、非正規職員からの正規登用を積極的に行っている。本市においても、会計年度任用職員から常勤職員への任用替えを行う具体的な考えはないか。</p>	<p>公務員特有の試験制度上の制約があるため、民間と同じようにしていくことはできない。その上で、何ができるかについては、引き続き検討していきたい。</p>

<p><b>市内居住促進について</b></p> <p>住居手当に市内居住加算を講ずることにより、20代の職員の市内居住率は増加しているものの、一方で30代の職員は減少傾向にあるとのことであったが、この世代も含めた市内への定住促進を目指すべきと考えるがどうか。</p>	<p>現行の市内居住加算については、その当時の若手職員の市内居住率の低さを踏まえ、更なる低下を防止する観点から実施したものであるが、市内への転入をきっかけに市内定住につなげることも目的としており、当局としても、30代も含めて市内居住促進を目指していくべきものと考えている。また、30代の職員の市内居住率についていえば、減少傾向にあるのは事実であるが、市内居住加算がなければ、より低いものとなっていた可能性も考えられるところである。</p>
<p>市内居住加算にこだわらずに、別の手当による手法も考えるべきではないか。</p>	<p>現行の手法が最善とは限らず、別の手法を検討する余地はある。</p>
<p>別の手法について、これまで具体的な協議を行ったことはあるのか。</p>	<p>当局として問題意識はあるが、全庁的な会議体等で具体的な議論をしたことはない。</p>
<p>30代の職員の市内居住率が減少傾向にある主な理由は何か。</p>	<p>明確に理由を把握しているわけではないが、例えば結婚や子育てを機に他都市へ移ることが考えられる。こうした状況に対応していくため、本市としても住環境の改善を図るべく、アドバイザーボードを設置し、重点施策として対応していくこととしている。</p>
<p>大規模災害の発生時に職員が登庁できない場合の一時的な措置として、居住地での災害対応に当たるといった協定を自治体間で結ぶことを提案してはどうか。</p>	<p>そうした議論をすることは可能かと考える。</p>
<p><b>アウトソーシングについて</b></p> <p>技能労務職場で培ってきた知識と技術を生かすという視点も踏まえた技能労務職の将来像を示すとのことだが、具体的にどのような業務が必要で、どのような職種を想定しているのか。</p>	<p>そのような具体的な内容を含めて、夏に現業労使協議会等で協議していきたいと考えている。</p>

<p>現行制度における転職を前提とするものでは困る。必要な業務を精査する中で、より良い転職制度となるよう協議を求める。</p>	<p>民間企業において担うことができる業務については、引き続きアウトソーシングを進めるといった基本的な方向性に変更はない。危機管理対応等、引き続き維持していく業務を整理しつつ、より転職しやすい環境作りを進めていきたい。</p>
<p><b>定数について</b></p> <p>部分休業や育児短時間勤務を行っている職員がいる職場については、可能な配慮に努めていくとのことだが、可能な配慮とは具体的にどのようなものか。</p>	<p>個々の状況がそれぞれ異なるため、定まった考え方があるわけではないが、人事配置の調整の中で、配慮する一つの要素といったものである。</p>
<p>育児休業取得者の多さ等による業務量の増は、定数に考慮し対応していくということか。</p>	<p>一般職に係る最終的な配置については、各局での対応になると考えるが、そのような事情を含めて欠員が生じている職場には、前倒し採用を基本として対応していく考えである。</p>
<p><b>システムの標準化について</b></p> <p>システムの標準化に関する業務量の増加が定数に反映されていないことから、各所属のシステム担当者が日々の通常業務を担いながら、片手間で業務を行っているのが現状である。他都市で見られるプロジェクトチームのような体制を構築して取り組んでいく考えはないのか。</p>	<p>システムの標準化については、法令の趣旨にのっとったものとなるよう、デジタル推進課や行政管理課でシステム所管課のサポートを行っているところである。また、各システムを所管している職場においては、専門的知識を持った職員の配置に努めているところである。</p>
<p>他都市においては、デジタル人材の確保策として、高度な専門知識を有する者に対して給与に一定上乘せして支給している自治体がある。本市においても、人材確保策としてそのような取組を行っていくべきと考えるが。</p>	<p>まずは専門知識にたけた職員を育成していくことで、必要な人材を確保していきたいと考えている。</p>
<p>処遇改善のような取組が難しいのであれば、システムの標準化に関する業務を考慮した定数査定を行うべきと考える。</p>	<p>システムの標準化に関しては、一定の業務量の増加が見込まれることは認識しているが、財政運営方針において人件費の上限を定めていることから、その業務量の増加をもって直ちに職員数を増やすのではなく、事業や業務の見直しによる対応を各部局に求めているところである。</p>

<p><b>リフレッシュ休暇について</b></p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえたリフレッシュ休暇の取得可能期間の延長は今年度末までとされているが、欠員が生じている現状をもって更なる延長を行う考えはないのか。</p>	<p>リフレッシュ休暇については5年の期間を設けてはいるものの、本来的には初年度に取得していただきたいものである。そうしたことから、新型コロナウイルス感染症という異例の事態に対しては、特例措置として取得可能期間を延長したものの、欠員が生じていることだけをもって延長を行う考えはない。ただし、欠員が生じていることにより取得しにくい環境が発生していることは理解しており、引き続き欠員解消に努めていきたい。</p>
---	--

**課題解決への方向性**

引き続き協議していくこととした。

### 3 子の看護等の子育てのための休暇及び夏季休暇の見直しについて

**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。

組合の主張	当局の回答
<p>従前より組合から要求していたものであり、見直しを行ったことに対して評価したい。</p>	<p>尼崎市特定事業主行動計画推進委員会における議論を踏まえ、今回提案を行ったものである。組合と合意に至れば、期日に間に合うように、速やかに各種事務手続を進めていきたい。</p>

**課題解決への方向性**

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

### 4 その他

組合の主張	当局の回答
<p><b>学校給食現場の職場環境について</b></p> <p>学校給食現場への空調整備について、国からの補助金を受けて今年度予算を確保したと聞いているが、現在の進捗状況はどうか。これからの厳しい暑さを考慮して、早急に対応いただきたい。</p>	<p>予算が確保されたのであれば、整備に向けて対応していることかと考えるが、そのような意見があったことについては、原局へ伝えておく。</p>

管理職の再任用職員について

今年度、部長級で再任用職員が任用されているのはなぜか。労使での確認事項として、再任用職員を係長級以上では任用しないこととしてきたところであり、今回の対応を受けて、現場からはモチベーションが下がる等の声が寄せられている。

処遇面を考慮して部長級に配置したということではないのか。

これまでの労使間における協議を踏まえ、再任用職員の係長以上への配置を行わないように努めているところであるが、今般、事務事業の執行体制を確保するために、結果として、部長級の再任用職員の配置が時限的に発生したところである。

処遇面を考慮しての配置ではなく、これまでの労使間の協議を踏まえつつ、限られた職員で人事配置を行う中で判断したものである。

以上  
(給与課)

## 子の看護等の子育てのための休暇及び夏季休暇の見直しについて（メモ）

R5.6.19

## 1 子の看護等の子育てのための休暇

## (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（会計年度任用職員を含む。）。

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

## 2 夏季休暇

## (1) 内容

非常勤事務補助員の夏季休暇の付与日数について、現行、3日以内としているが、これを6日以内に改める。

なお、夏季休暇付与期間中の任用期間が3か月に満たない者や、週勤務日数が少ない者の取扱いについては、非常勤行政事務員の例による。

## (2) 実施時期

令和5年7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・勤勉手当の支給 [支給日：令和5年6月30日]

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.200月	1.000月	2.200月
再任用職員	0.675月	0.475月	1.150月

### 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（会計年度任用職員を含む。）。

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>

### 3 夏季休暇の見直しについて [令和5年7月1日実施]

非常勤事務補助員の夏季休暇の付与日数について、現行、3日以内としているが、これを6日以内に改める。

なお、夏季休暇付与期間中の任用期間が3か月に満たない者や、週勤務日数が少ない者の取扱いについては、非常勤行政事務員の例による。