

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和6年度第7号
通算第609号
令和7年3月10日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—賃金・労働条件、合理化について—

◎日時・場所

令和7年1月24日（金）午後3時30分～午後16時45分（中央北生涯学習プラザ 学習室1）

◎今回の交渉の主な目的

令和6年度給与改定のうち、地域手当の見直し等について、前回に引き続き協議を行った。

◎組合への提案

（提案メモ）限定特別昇給の実施について

[別紙1](#)

◎具体的な交渉内容

1 限定特別昇給の実施について

協議の要旨

当局から、限定特別昇給の実施について説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
限定特別昇給の実施について 限定特別昇給は55歳昇給停止の職員、定年引上げに伴う60歳到達の給料月額7割措置の職員も対象となるのか。	両者とも対象となる。
年収の観点からは、2級の職員には先般の給与改定で十分な年収増加が見込まれるため、高位号給の職員に手厚く配分すべきと考えるがどうか。	給与改定の影響は考慮しつつも、ラスパイレス指数の改善を念頭に総合的に判断した結果、2級から5級の職員を対象とするものである。なお、1級の職員については、別途、初任給基準の見直しに伴い在職者調整を実施することから対象外としている。
高位号給になるにつれて間差額が小さくなる給料表の性質に鑑みて、同一等級内において職員単位で昇給幅に傾斜をつけられないのか。	個人単位の調整は難しいと考える。

現給保証対象者も地域手当の影響で年収が下がることになるが、据え置きへの対応はできないか。	昇給に伴い現給保障額を上回る場合はその恩恵を受けることとなるが、現給保障対象者に限り特別の措置を講じることは考えていない。
民間企業では少しずつ高齢層の処遇改善にシフトしてきている。本市でも高齢層のモチベーション維持の観点で検討する必要があるのではないか。	既存人員の確保やモチベーション維持も当然重要と認識している一方、新たな人材獲得の観点も考慮し、この提案内容とさせていただいている。
実施時期を早めることはできないか。	財源確保の面から難しい。
9月までは地域手当10%とし、10月以降9%としてはどうか。	限定特別昇給はラスパイレス指数の改善に向けて行うものであり、人勧準拠による地域手当の引下げは当初提案どおり4月1日から実施とさせていただきたい。
行政職給料表3級の最高号給到達者は自主的な降格によるものとのことだが、降格に当たっては様々な事情があったものとする。何か別の手法は考えられないか。	できる限り効果的な手段を検討する中で、昇給の手法を採用したものであり、別途個別の対応を行うことは難しい。
定年引上げとなっても55歳昇給停止は変わらない。昇給停止の年齢引上げはできないか。	現時点では考えていない。

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。

2 その他

組合の主張	当局の回答
カムバック採用について 組合としても歓迎すべき提案である。良い取組となるよう、詳細の要件について引き続き検討いただきたい。	承知した。
児童相談所の開設について 現時点の人員確保の状況は。	令和8年度の開設に向けて70%程度確保できている状況である。SV（スーパーバイザー）の職では児童相談所での勤務経験が要件となるため、採用に苦慮している。
現在、他の児童相談所へ派遣されている職員の状況をよく確認してほしい。	人事管理部としても適切にサポートしたいと考えている。
欠員の状態で開設することのないよう、人員確保には最大限努力していただきたい。	可能な限り努力する。
研修派遣された職員はすべて児童相談所開設に向けた業務に就いているのか。	全員ではないと思うが、今後の開設を見据えた人事配置としている。

<p>超過勤務手当の配当について</p> <p>所管課の要求に対して満額配当されておらず、支部交渉では予算の制約があり難しいとの回答であった。予算の配当の考え方はどのようなになっているのか。</p>	<p>超過勤務手当については労働の対価として支給するものであり、予算の有無に左右されるものではないと考えている。また、配当に当たっては、年度当初に措置された予算の範囲内で、所管局のヒアリングや事業や人員の状況等を踏まえ決定している。</p>
<p>支部交渉における当局側の説明として、予算の制約が前面に出た伝え方に問題認識をもっている。本来は超過勤務を縮減する方策とセットで示すべき内容であり、また、日常から管理職がマネジメントすべき事案である。</p>	<p>当局としても情報発信の方法など、改善に向けて検討していきたい。</p>
<p>本件は交渉の責任者が発言したことを重くとらえている。</p>	<p>やりとりの中で齟齬が生じてしまったのかもしれないが、超過勤務手当の支給に対する認識は当局内でも統一されており、引き続き、適切に対処していきたいと考えている。</p>

以上
(給与課)

限定特別昇給の実施について（メモ）

R7. 1. 24

1 趣旨

これまでの若年層を中心とする処遇改善策により、若年層の給与水準は着実に回復しつつある一方、中堅層については依然として低位な状態が続いており、職員の離職防止・モチベーション維持のためには当該層に対しても一定の措置が必要と考えられることから、給料表における級ごとの給与水準を考慮した上で限定特別昇給を実施する。

2 対象職員及び昇給号給数

行政職給料表	
1 級	0 号給
2 級	3 号給
3 級	6 号給
4 級	6 号給
5 級	6 号給

技能労務職給料表	
1 級	—
2 級	—
3 級	6 号給
4 級	6 号給

※ 再任用職員を除く。

※ 令和 7 年度の人事評価結果において、マイナス評価を受ける職員には適用しない。

3 実施時期

令和 7 年 10 月 1 日

4 諾否期限

令和 7 年 1 月 31 日

以 上
(給与課)