

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和3年度第1号
通算第48号
令和3年7月13日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和3年6月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和3年6月16日（水）午後7時30分～午後9時（しごと支援課会議室）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで、嘱託労組の皆様におかれては、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について理解と協力をいただき、改めて感謝申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症は依然として収束の見通しが立っていないこともあり、昨年度に引き続き、3密対策を強く意識しながら労使交渉を行っていかねばならないことなど、改めて理解をいただくようお願いしたい。

さて、昨年の人事院勧告では、新型コロナウイルス感染拡大に伴う景気減速などを背景に、例月給は7年ぶりの据置き、特別給は10年ぶりとなる引下げが示されたところである。また、本市の財政状況に目を向けると、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移するほか、感染症禍に伴う税収の減少や収支不足の拡大も想定されるなど、依然として厳しい状況にあり、そうしたことについて、引き続き、理解と協力をいただきたい。

このような中では、職員一人ひとりの力が重要であり、そのためにも、我々労使が緊密に協議を行うことが大切である。引き続き協力と理解をいただきながら、話し合いを基調として着実に解決を図っていけるよう、よろしくようお願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和3年5月31日に2021夏季一時金等に関する統一要求書及び独自要求書が組合から提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和3年6月に支給する期末手当について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和3年5月31日付け「要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和3年6月に支給する期末手当について

協議の要旨

支給月数を1.275月（対前年度△0.025月）と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
<p>今回の回答について、当局としては、昨年度の確定交渉において先延ばしとした令和2年人事院勧告を反映させたものということなのだろうが、組合としては、昨年度の確定交渉で、令和2年人事院勧告の今回での反映を了承したわけではない。</p>	<p>それは違うのではないかと。昨年度の確定交渉において、令和2年人事院勧告の令和2年12月での反映を実施しない旨の修正回答を出したわけであるが、当該修正回答は無条件でお示したのではなく、令和2年人事院勧告の翌年度（令和3年度）への反映を前提にお示したものであり、組合もこの点については理解されていたはずである。こうした交渉の経緯・経過は踏まえていただきたい。</p>
<p>組合としては、常勤職員との間の格差是正を強く求めている。それにもかかわらず、常勤職員と同じように下げられるのは納得できない。例えば、勤務時間を4分の3としているのであれば、引下げも4分の3とするというようなことはできないのか。</p>	<p>会計年度任用職員へと移行し、一般職と位置付けられたことに伴い、特別職であったかつての嘱託員時代以上に、人事院勧告に準拠する必要性は高まったといえる。こうした中では、人事院勧告と異なる対応をとりづらくなったことをご理解いただきたい。</p>
<p>当局は人事院勧告準拠とよく言うが、人事院勧告どおりにするだけであれば、交渉の意味はないのではないかと。</p>	<p>厳しい財政状況にある中でも、近年、増改定をすることができたのは、人事院勧告準拠を基本としてきたからであり、人事院勧告には準拠すべきであると考えている。だからといって交渉の意味がないとは思っておらず、令和2年の人事院勧告について当該年度への反映を見送ったこと自体が、まさに交渉があったからではないかと。</p>
<p>一時金については、人事院勧告において増は勤勉手当、減は期末手当となっているにもかかわらず、会計年度任用職員については勤勉手当が支給されていないのは問題ではないかと。</p>	<p>法律上、会計年度任用職員に対しては、勤勉手当を支給できないこととなっていることについてはご理解いただきたい。また、近年の人事院勧告においては、勤勉手当で増、期末手当で減となっていることは事実であるが、過去に勤勉手当を引き下げたこともあるように、一時金の増減を期末手当と勤勉手当のいずれで対応するかの決まったルールのようなものはないと思っている。</p>

<p>会計年度任用職員について勤勉手当が支給されないことについては、当局も問題意識を持っていたはずであるが、どうか。</p>	<p>繰り返しになるが、現行法上、会計年度任用職員に対しては勤勉手当を支給することはできないこととなっている。もっとも、そうした現状に対する組合の問題意識については理解できる部分があり、当局としても機会を捉えて県に働き掛けていきたい。</p>
<p>勤勉手当の問題だけでなく、住居手当や扶養手当が支給されないという問題もある。</p>	<p>住居手当や扶養手当についても、現行法上、会計年度任用職員に対しては支給できないこととなっており、ご理解いただきたい。</p>
<p>法を遵守しなければならないことについては、組合も理解している。しかし、それでは常勤職員との間の格差は、一向に解消されないのではないか。</p>	<p>令和2年度に実施した会計年度任用職員制度導入に伴う見直しこそが、そういった観点からの見直しに該当するのではないか。その際にできる限りの対応を実施したところであり、更なる引上げは難しい。</p>
<p>令和2年人事院勧告は期末手当△0.05月であったが、今回の回答は△0.025月の1.275月である。ということは、12月期の期末手当も1.275月とするということか。</p>	<p>そうしていく予定である。</p>
<p>組合としては、期末手当引下げについては到底納得できるものではないが、仮に引き下げざるを得ないのであれば、例えば割増報酬での調整など、別の部分で何らかの引上げを実施し、年収ベースで水準が維持されるようにしていただきたい。</p>	<p>そういったことは難しく、すぐにできるようなものではない。</p>
<p>期末手当が引き下げられるだけでなく、独自要求書の回答においても前向きな部分がない。これでは到底納得できない。</p>	<p>回答のみを見れば前向きなものはないかもしれないが、項目2や4は、できるだけ早期に賃金小委員会を開催し、そこで協議していきたいと考えている項目であることをご理解いただきたい。</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。

2 独自要求書について

協議の要旨

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
<p>私療休暇について</p> <p>私療休暇が 30 日では足りないといったケースが出ている。45 日に引き上げることで、離職せずに済む者もいる。取得日数を引き上げていただきたい。</p>	<p>そういったケースがあることだけをもって、水準を上げられるというものではない。</p>
<p>引き続き賃金小委員会の場で協議していただきたい。</p>	<p>これまでも議論させていただいており、今後も引き続き協議には応じていくが、これまでもお伝えしているとおり、本市の水準は国を上回っており、会計年度任用職員制度移行前の水準を維持することで精一杯であり、これを引き上げるというのは非常に難しいこととはご認識いただきたい。</p>
<p>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>子の看護等の子育てのための休暇に関する要求は、取得事由の追加を求めているだけであり、日数の引上げを求めているわけではないため、財政的にも影響はないのではないかと。</p>	<p>これまでも繰り返しお伝えしてきたところであるが、本市会計年度任用職員の子の看護等の子育てのための休暇についていえば、対象となる子を中学校就学前としていることや、学校行事等も対象としていることなど、既にかなり高い水準を確保している。この水準を維持するのが精一杯である。</p>
<p>子育て世代の職員の中には、休暇を全て使い果たしたために離職してしまう者もいる。学級閉鎖等の際に子の看護等の子育てのための休暇を使えるようにすることは、こうした離職の防止にもつながり、人手不足の解消に資するという効果もあるのではないかと。</p>	<p>公務員である以上、休暇水準については、国等との均衡を十分に勘案する必要があることをご理解いただきたい。</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。

以上
(給与課)

令和3年6月に支給する期末手当について（メモ）

R3.6.16

1 期末手当の支給月数等

令和2年11月12日付け修正メモ「令和2年12月に支給する期末手当について（メモ）」において「会計年度任用職員に対しては、人事院勧告における期末手当の改定を当年度ではなく次年度から反映させる」としていたとおり、令和3年6月1日に在職する者に、期末手当として1.275月分を支給する。

2 支給日

令和3年6月30日

3 諾否期限

令和3年6月23日

以上
(給与課)

令和3年5月31日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R3.6.16

要 求 内 容	回 答
1 「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	1 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。
2 行政事務員の雇用年齢の上限を定めないこと	2 現行どおりとする。
3 行政事務員に勤勉手当を支給すること	3 現行どおりとする。
4 再雇用になった行政事務員の賃金を引き下げないこと	4 現行どおりとする。
5 行政事務員の欠員についてはその都度採用し定数を確保すること	5 非常勤行政事務員の欠員については、同職員の補充を原則とし、各部局において、その都度の採用に努めているところである。
6 私療休暇の有給30日を45日とすること	6 現行どおりとする。
7 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	7 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。 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り、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。
8 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	8 従前より、必要な事項については協議・交渉している。
9 新型コロナウイルス感染の収束が見通せない中、感染リスクが高い職員に対する特別休暇を設けること。また市民に直接対応する職員の感染防止対策を徹底させること	9 現行どおりとする。 なお、職場における感染防止対策については、まずは職員一人ひとりの危機意識を持った行動が必要となることから、マスクの着用や手洗い、手指消毒、検温などの基本的な対策について周知徹底を図っている。また、職場の消毒や換気等についても、各職場においてそれぞれの状況に応じた対策に取り組んできている

要 求 内 容	回 答
<p>10 行政事務員の子どもが在籍する学校において、学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖になった場合、子の看護休暇として認めること</p> <p>11 あらゆるハラスメントを見過ごさことなく風通しの良い職場環境を守ること</p>	<p>ところであるが、パーテーション設置については、市民や事業者等の対応を行う窓口職場を中心に、必要な枚数の把握を行った上で昨年度に実施したところである。今後も引き続き、職員の感染防止対策を徹底するよう、機会を捉えて注意喚起を行っていく。</p> <p>10 現行どおりとする。</p> <p>11 ハラスメントに関する職員研修を実施しているほか、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努めている。</p>

以 上
(給与課)