

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和4年度第6号  
通算第60号  
令和5年3月31日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —令和4年度春闘交渉について—

### ◎日時・場所

令和5年3月14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B・C）

### ◎今回の交渉の主な目的

2月21日に「要求書」及び「2023春闘ブロック統一要求書」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

### ◎組合への回答

（回答メモ）令和5年2月21日付け「要求書」に対する回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和5年2月21日付け「2023春闘ブロック統一要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 令和4年度春闘について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<b>報酬について</b> 厚生年金の支給開始年齢が引き上げられる等、長く働き続けることが求められていることに鑑みて、65歳までの経験年数加算を強く求める。	この取扱いに関しては、会計年度任用職員制度への移行時の協議において、初任給基準を常勤職員に準じたものへと引き上げるのに合わせて導入したものであるが、その見直しは非常勤行政事務員の年収引上げを意味する一方で、市の財政負担にもつながる以上、見直すのは難しい。
本市の収支見通しは改善されつつあると聞くが、それでも見直しは難しいのか。任用上限年齢の撤廃により、長く働き続けられる環境が整えられたのであるから、職員のモチベーション向上のためにも、また物価高騰対策の観点からも、見直すべきと考えるが。	本市においては、主要一般財源に対する人件費率について、類似中核市と同水準となっている現状を踏まえ、現行の比率を維持するものとしているところである。そのため、人事院勧告に基づく引上げのように、国全体の取組であればまだしも、それ以上の引上げは難しい。

<p><b>物価高騰に対する追加報酬について</b></p> <p>物価高騰に対する追加報酬として手当を支給することはできないものなのか。人材確保の面で他都市に負けないものとするためにも、有効な措置といえるのではないか。</p>	<p>法に定められていない手当を支給することはできない。</p>
<p><b>勤勉手当について</b></p> <p>近時、国において会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に向けて動いていると聞いている。実現した際には要求の回答どおり、具体的な協議をするという認識でよいか。</p>	<p>当局としても、たとえ法が改正されたからといって、何ら協議もすることなく、勤勉手当を支給することなど考えていない。</p>
<p>組合としては、先般の確定交渉で確保した特別措置額については、勤勉手当支給後も存続されるものと考えている。この点も踏まえ、協議いただきたい。</p>	<p>会計年度任用職員には勤勉手当を支給できない中で、なんとか常勤職員の勤勉手当の引上げ等に対応するために、特別措置額として報酬に含め支給している。そのため、これまでの交渉においても説明させていただいており、今後、仮に勤勉手当が支給されることになれば、当然、特別措置額も廃止となる。</p> <p>組合からの協議には応じるが、特別措置額が勤勉手当を支給することができないことを前提とするものであることは改めてご理解いただきたい。</p>
<p><b>欠員について</b></p> <p>児童ホームにおいては、今年度を通じて欠員が生じたままであった。この状況に関して、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>必ずしも報酬のみが欠員の要因ではないと考えているが、児童ホームについていえば、本市非常勤行政事務員の任用を基本としながらも、やむを得ず欠員が生じた場合の対応として今年度から派遣職員も活用しているところ、派遣職員として働いていた方が、本市非常勤行政事務員として働くことに魅力を感じ、応募に至った等の事例もあると聞いている。</p>
<p>確かに派遣の活用により欠員が一定改善したことは評価するが、依然として欠員はある。これを解消するために、初任給引上げ等の処遇改善を行うべきでないか。</p>	<p>確定交渉で妥結した報酬改定は、処遇改善にもつながるような引上げといえるものではないか。</p>

<p>欠員のしわ寄せは、残された職員に及ぶ。部署によっては、それが超過勤務につながり、その良し悪しはともかく、割増報酬として金銭面で措置される。しかし、児童ホームにおいては、所定勤務時間内に従事する1人当たりの業務量が純粋に増えるのみであり、超過勤務も生じないため、何ら金銭面の措置はない。1年間通して欠員が生じていた部署の職員には、手当等を支給することができないものか。</p>	<p>個別に手当等で対応することは難しい。欠員については、引き続き色々な手法によって人材確保に努め、解消を図っていきたい。</p>
<p>児童ホームでは、恒常的に欠員が生じている中でも、子どもの安全・安心に配慮して、日々業務に取り組んでいるところである。所属からそのような頑張りを認めて、何かしらの気遣いがあったらいいのではないか。</p>	<p>欠員が生じている中で、現場の職員が業務遂行していることは、所属も十分に理解していると思うが、ただ今いただいた意見については原局へ伝えておく。</p>
<p><b>定期的な公募の実施について</b></p> <p>採用後も定期的に公募があることを知って応募をためらう者が出ることにより、人員不足につながるものとする。また、実際に公募試験に落ちて翌年度の任用が無くなったケースも出ていると聞いているが、当局は認識しているか。</p>	<p>今年度からの見直し以前から定期的に公募していた所属において、そうした事例があったと聞いている。</p>
<p>公募試験は、適正に実施されていたのか。落とすための試験ではないことは確認しているところであるが、この点について各所属に助言していくべきではないか。</p>	<p>今回の事例については、従前より定期的に公募を実施している所属であるため、公募に係るノウハウも培われており、試験も適正に実施されたと考えるが、今後、全庁的に定期的な公募を実施するタイミングなど、機会を捉えて各所属に助言するというのはあり得るものと考えている。</p>
<p>公募の可否についても、3月になってからの通知であったと聞いている。翌年度、任用されないとなると、生活のために次のことを考える必要がある。もっと早く試験を実施することはできないのか。</p>	<p>そうした観点から時期を早めることについて、検討の余地はあるかもしれないが、所属の事情や予算の関係等を考慮すると、見直すのは難しい部分もある。</p>
<p>実施方法等について、今後も窓口で協議を重ねていきたい。</p>	<p>より良いものとしていくために、引き続き協議には応じていく。</p>
<p><b>専門性の高い職種について</b></p> <p>教育相談員は自費で資格保有に努めている。以前から要求しているものであるが、この点について補助はできないのか。</p>	<p>組合からの意見については、改めて教育委員会事務局には伝えておく。</p>

<p><b>私療休暇について</b></p> <p>安心して働ける職場環境作りのためにも、私療休暇の取得日数を 45 日に引き上げることを求める。</p>	<p>本市の私療休暇については、国よりも高い水準にあることや、阪神間でも決して見劣りしないことから、引上げを行う考えはない。</p>
<p><b>子の看護等の子育てのための休暇について</b></p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染症法上の取扱いが変更されること等を踏まえ、子の看護等の子育てのための休暇の取得要件に感染症のために子の学校が学級閉鎖になった場合を加えることを求める。</p>	<p>要求の回答どおり、子の看護等の子育てのための休暇の取得要件については、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会で議論しているところである。その際、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の取扱いの変更を受けた国における特別休暇の動向については、注視していく必要があると考えている。</p> <p>なお、組合の要望は一定理解できるところもあるものの、一方で、感染症のための学級閉鎖を子の看護等の子育てのための休暇の取得要件としている自治体は、中核市において 10%に満たない状況にあるなど、見直しは決して容易ではないことにはご留意いただきたい。</p>

以 上  
(給与課)

令和5年2月21日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R5.3.14

組 合 要 求	回 答
1 行政事務員の賃金待遇を65歳までとし、昇給停止をしないこと	1 現行どおりとする。
2 物価高騰に対する追加報酬を支給すること	2 現行どおりとする。
3 「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	3 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。
4 勤勉手当を支給すること。支給時には協議の場を持つこと	4 現行どおりとする。なお、これまでと引き続き、今後も必要な事項は協議していく。
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 再度任用時の公募試験の実施については撤廃すること	6 令和4年1月13日に合意している内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。
7 専門性の高い職種についてはその資格に見合った手当をつけること	7 現行どおりとする。
8 私療休暇を有給45日にすること	8 現行どおりとする。
9 行政事務員の子の看護休暇の緩和について進捗状況を明らかにすること	9 子の看護等の子育てのための休暇の取得要件については、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会において議論しているところである。
10 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	10 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

組 合 要 求	回 答
<p>11 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</p> <p>12 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>13 リフレッシュ休暇制度を設けること</p>	<p>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。</p> <p>11 従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p> <p>12 今後も寄せられた情報や相談に対して適宜対応するとともに、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引き続き努めていく。</p> <p>13 現行どおりとする。</p>

以 上  
(給与課)

令和5年2月21日付け「2023春闘ブロック統一要求書」に対する回答について（メモ）

R5.3.14

組 合 要 求	回 答
<p>7 会計年度任用職員等の雇用安定と賃金・労働条件の改善について</p> <p>(1) 任用について</p> <p>① 本来正規職員が行うべき業務については、正規職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の正規職員への移行を行うこと。</p> <p>② 再度の任用について、人事評価制度の結果を基にした更新期の雇い止めをせず、雇用期間の定めを廃止すること。</p> <p>③ 新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とするとともに、再度の任用の上限（更新回数・年齢等）を設けないこと。</p> <p>(2) 雇用の保障について</p> <p>① 平成26年7月4日付総務省通知において「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」とあるように、雇用の空白期間を無くすこと。</p> <p>② 産前・産後休暇、病気休暇等の長期休暇の取得、及び、再任用者の職場確保を理由とした雇用止めを行うことなく、雇用継続を保障すること。</p> <p>③ 当局都合の合理化等による雇止めは行わず、当局責任において雇用と同労働条件を保障すること。</p> <p>④ 高年齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、年金受給開始年齢までの雇用保障及び労働条件の低下を招かない制度の導入をはかること。</p> <p>(3) 賃金・諸手当について</p> <p>① 会計年度任用職員の給料については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の正規職員に適用される給料表を使用すること。そのうえで、平等取扱いの原則からも正規職員同様（内容、適用時期）の</p>	<p>7</p> <p>(1)</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 現行どおりとする。 なお、再度の任用については、携わる業務に必要な能力や知識等の有無及び健康状態等に基づく人事評価の結果等を踏まえる中で、公務の能率的運用を確保するための必要性を判断し、適切に行っていく。</p> <p>③ 令和4年1月13日に合意した内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>(2)</p> <p>① 現行においても継続した任用を行っている。</p> <p>②・③ 現行どおりとする。</p> <p>④ 令和4年1月13日に合意した内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>(3)</p> <p>① 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>給与改定を行うこと。</p> <p>② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、正規職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。特に選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間（パートタイム）の会計年度任用職員の報酬は、正規職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 給料決定の基準が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑥ 会計年度任用職員の一時金を正規職員の支給月数と同じとすること。</p> <p>⑦ 再度の任用の場合は、在職期間が継続しているものとして、会計年度任用職員の期末手当を支給すること。</p> <p>⑧ 一時金の支給月数が常勤職員と異なる場合（勤勉手当の支給含む）は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。また、期末手当の見直しが生ずる場合には、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されていないことに鑑み、期末手当の支給月数を維持・改善すること。</p> <p>⑨ 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。</p> <p>⑩ 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。</p> <p>⑪ 手当支給が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑫ 退職手当を支給すること。</p>	<p>②～⑤ 現行どおりとする。</p> <p>⑥～⑧ 現行どおりとする。  なお、再度の任用時においては前年度の在職期間も考慮するものとしている。また、人事院勧告における期末手当の改定については、当年度ではなく次年度から反映させていく。</p> <p>⑨～⑬ 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>⑬ 物価高騰に対する追加報酬を支給すること。</p> <p>(4) 有給休暇について</p> <p>① 2021年人事院の報告の中で示された産前・産後休暇（有給化）、配偶者出産休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）、不妊治療休暇（10日、時間単位の取得も可）を有給で整備すること。</p> <p>② 常勤職員との権衡に基づき、年次有給休暇、病気休暇、忌引休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業（休暇）、生理休暇、夏季休暇、結婚休暇及び特別休暇等について、正規職員と均衡（有給など）のとれた制度とすること。</p> <p>③ 休暇制度が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>(5) 社会保険等の適用について</p> <p>① 共済、社会保険及び労働保険の加入を確実にすること。</p> <p>② 常勤職員との均衡の観点から福利厚生の実をはかること。</p> <p>③ 健康診断を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>④ 日常的な安全衛生活動の対象とすること。</p> <p>⑤ 業務上必要となる研修を実施すること。</p> <p>⑥ 職員間の職場慣行については、正規職員と同様に扱うこと。</p>	<p>(4)</p> <p>① 既に整備しているところである。</p> <p>②・③ 現行どおりとする。</p> <p>(5)</p> <p>① 既に実施しているところである。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 既に実施しているところである。</p> <p>④ 既に対象としているところである。</p> <p>⑤ 各職場の業務内容に応じて実施する指導育成や職場研修に加えて、更なる知識やスキルの習得に向けて、希望制の実務研修、パソコン研修、階層別研修の対象とし、受講機会を提供しているところである。</p> <p>⑥ 各職場で話し合ってもらいたい。</p>

以 上  
(給与課)