

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和5年度第4号
通算第64号
令和6年3月13日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和5年12月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和5年11月6日（月）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ 学習室A・B）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

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取組について、理解と協力をいただき、それぞれの所属において尽力いただいていることについて、感謝申し上げます。

さて、今年の人事院勧告においては、給料表、一時金双方の増額改定が示されたところであるが、その一方で、本市の財政状況について目を向けると、少子高齢化により今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移するなど、依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。

引き続き、こうした状況を踏まえた上で、話し合いを基調として、労使間で緊密に協議を図りながら解決を図っていきたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和5年10月30日に2023年末一時金に関する要求書及び独自要求書等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。

◎組合への提案・回答

（提案メモ）非常勤行政事務員の報酬改定について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和5年12月に支給する期末手当について

[別紙2](#)

（提案メモ）非常勤行政事務員に対する勤勉手当の支給について

[別紙3](#)

（回答メモ）令和5年10月30日付け「要求書」に対する回答について

[別紙4](#)

◎具体的な交渉内容

1 報酬改定について

協議の要旨

令和5年12月に支給する期末手当の支給月数について1.2月（対前年度±0.0月）とする旨及び基本となる報酬月額について令和6年4月1日から引き上げる旨、更に令和6年度から常勤職員に準じて勤勉手当を支給していく旨を示した上で、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
報酬改定の提案メモにおいて記載されている報酬額には、特別措置額は含まれていないというのでよいか。	お見込みのとおりである。
報酬改定の適用日が令和6年4月1日となっているが。	次年度からの反映で提案させていただいている。
交渉に先立って実施した賃金小委員会において示された内容とは、改定内容が変わっているが、その理由は。	賃金小委員会における意見を踏まえ検討した結果、常勤職員の給料表改定に準じた改定内容とすることにより、改定額を当初よりも高くなるようにしたものである。
非常勤行政事務員の報酬額については、行政職給料表1級に準拠していると聞いたことがある。行政職給料表の1級に準拠した改定内容としたということか。	お見込みのとおりであり、行政職給料表1級に準拠した上で、勤務時間の違いを考慮した内容としている。
報酬の改定内容をプラスに見直したということは、代わりに何かを減らしたということか。	本日お示しした改定内容は、ごく一部では事前の賃金小委員会で示した内容よりも低い改定となっているとはいえ、大部分は当初よりも大きな引上げとなっているところであり、純増として措置したものである。
期末手当の支給月数は、1.2月となっている。今回の人事院勧告を踏まえると、1.25月ではないのか。	遡及改定への強い要望は承知しているものの、過去からの交渉経緯を踏まえると、現行の次年度反映という考え方を変更することは困難である。そうした中でも、対応できる余地はないかと検討した結果、先ほども申し上げたとおり、報酬の改定内容において工夫をさせていただいたものである。

<p>組合としては、常勤職員との格差を少しでも是正するため、マイナス改定は遅らせる一方で、プラス改定は少しでも早く実施すべきであると考えている。特に遡及改定については、総務省からの通知が発出されているところであり、今回の給与改定に当たっては、その実施を強く求める。</p>	<p>組合の主張するような、プラス改定とマイナス改定で対応を変えるというような取扱いは採り得ない。その上で、当局としても総務省の通知は承知しているものの、一方でこれまでの労使の協議経過も尊重する必要がある、現時点での方針である次年度反映の考え方で提示させていただいたものである。</p>
<p>組合としては、改定時期の取扱いについては、協議次第で変更の余地があるものと考えていた。当局の言うように、次年度反映を前提とされてしまうと、協議の意味がないではないか。</p>	<p>そのようなことはない。現に今回の交渉において、報酬の改定内容を委員会時点より増額した内容にて提示できたのは、協議の成果にほかならない。</p>
<p>改定内容の工夫については評価するが、その適用が次年度からでは、特別措置額の12月廃止も相まって、当初の予定よりも今年度の年収は下がることになる。これを防ぐためには、遡及改定の実施しかない。改定内容を常勤職員に準拠したのであれば、改定時期も常勤職員に準拠していただきたい。</p>	<p>令和2年度及び令和3年度においては、マイナス改定が勧告されていたが、これを次年度反映とした。これは、本来減らすべきであったものを減らさなかったという意味で、市として大きな負担を負ったといえるが、こうした対応をなし得たのも、次年度反映が方針として確立していたからである。そのような協議経過がある以上、これを変更することには慎重とならざるを得ない。</p>
<p>法改正により来年度から勤勉手当が支給されることになった上、今回の提案メモにおいて内容も常勤職員に準拠することが示されたことは非常に喜ばしいことであり、評価する。もっとも、こんなに早く勤勉手当が支給されることになるとは思ってもいなかったというのが正直なところであり、このタイミングでの特別措置額の廃止は想定外であった。勤勉手当の支給を含め、国において会計年度任用職員の処遇改善が進んでいることも踏まえ、給与改定の実施時期との違いを是正することはできないのか。</p>	<p>当局としても、改定時期について全く見直す考えがないというわけではなく、庁内調整を実施しているところではあるが、現時点において見直しをお示しできる状況にはない。また、特別措置額は昨年度の交渉において交付した回答メモにも記載しているとおり、勤勉手当が支給できるまでの間の措置として特例的に実施していたものである。今回、正式に勤勉手当を支給することが可能となることを踏まえ、これを廃止とするものであるが、これは報酬の減額ではなく、本来あるべき形に戻るものにすぎない。</p>
<p>特別措置額を12月で廃止しなかった場合、勤勉手当に影響を及ぼすということか。</p>	<p>特別措置額は、その性質上、勤勉手当の一部と言えるものである。これを12月以降も継続させると、勤勉手当の一部を先払いすることになり、令和6年6月期の勤勉手当に一定の影響を及ぼすことになる。</p>

<p>理屈は分かるが、そうであるならばマイナスを避けるためにも遡及改定の実施を避けては通れない。修正回答を求めるので、持ち帰って検討していただきたい。</p>	<p>一旦持ち帰って検討する。</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>報酬について</p> <p>任用上限年齢が撤廃されたことに伴い、元気であれば70歳まで働きたいと考えている者も多い。65歳、これが無理であればせめて60歳までは経験年数を加味できないのか。既に55歳を超えており、間に合わない者がいるのは仕方がないと考えているものの、何とか対応いただきたい。</p>	<p>組合が抱えている問題意識の趣旨については承知しているものの、常勤職員を踏まえた取扱いということもあり、変更の考えはない。</p>
<p>専門性の高い職種について</p> <p>教育相談員や介護支援専門員など、資格更新に係る費用を職員自身が負担しているケースがある。他都市においては費用の半額を公費で負担している例もあると聞いており、本市においても、業務遂行に必要となるものについては、せめて半額でも公費で負担していただきたい。こうした取組の実現は、職員のモチベーション向上につながるだけでなく、人材確保の点からも有意義ではないか。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>

<p>定期的な公募の実施について</p> <p>定期的に公募試験を受験しなければならないことについては、各職員の不安を招くことに加えて、試験を一つの契機として辞めることにもつながり得る。このような形で一定期間働いた者が退職してしまうことは、人材の流出だけでなく、代わりに採用した者を改めて育成しなければならないという意味でも、問題がある。他都市においては公募の実施を欠員や増員時に限定している例もあると聞いており、本市の取扱いも見直していただきたい。</p>	<p>現行の取扱いを見直す考えはないが、今後も引き続き必要に応じて協議していく。</p>
<p>人事評価について</p> <p>人事評価は、雇止めを目的とするものではないということによいか。</p>	<p>人事評価の趣旨は人材育成にあり、雇止めを目的とするものではない。ただし、人事評価の中で、担う職に求められるパフォーマンスを発揮できているかどうかについても見極めていくことになり、結果として次年度の再度任用を行うことができないということもあり得る。</p>
<p>組合としても、コンプライアンス違反が認められる場合など、再度任用が行われないケースがあり得ることは理解する。しかし、上司の個人的感情によって再度任用が行われないことはあってはならず、各所属には人事評価制度の趣旨をしっかりと周知していただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>人事評価を通じた人材育成は、次年度のことを考えてのものなのか。それとも、会計年度任用職員の任期は1年であることを踏まえ、当年度のことなのか。</p>	<p>双方のことを考えてのものである。</p>
<p>フルタイムの会計年度任用職員について</p> <p>本市においては、会計年度任用職員はパートタイムのみとされているが、実際の各職場の状況を見てみると、パートタイムでは必要な対応ができていないと感じられる例もある。フルタイムとすれば、各職場の体制が強化されるだけでなく、報酬の引上げにもつながることから、若手職員の確保にもつながると考えられる。当局においては、各職場の実態の把握に努め、もっと踏み込んで制度を考えていただきたい。</p>	<p>当局としても、未来にわたって永久にフルタイムを導入する考えがないとの姿勢にあるわけではない。しかし、現状においては、各職の業務量に見合った勤務時間を設定しているものと認識しており、フルタイムを導入する考えはない。</p>

<p>介護休暇について</p> <p>近年、叔父や叔母が単身であるため、職員がその介護に当たるというケースが生じている。しかし、現行の介護休暇ではこうしたケースに対応できず、年次休暇での対応となっているのが現状である。より働きやすい環境整備を図るためにも、見直しを検討していただきたい。</p>	<p>介護休暇の対象となる親族の範囲は常勤職員に準拠したものとなっているところであり、現在のところ見直しを検討していない。</p>
<p>私療休暇について</p> <p>取得日数については、常勤職員と同日数としている自治体もあると聞いている。本市においても、せめて45日まで引き上げていただきたい。</p>	<p>現行の本市水準に鑑みて、見直す考えはない。</p>
<p>更年期障害のための休暇について</p> <p>更年期障害に係る特別休暇を設けた自治体もあると聞いている。職員の高齢化が進行していることを踏まえ、本市においても導入していただきたい。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>ハラスメントについて</p> <p>以前の交渉において、ハラスメント防止に係る取組を行っていることを聞いたが、それによる変化は見受けられるのか。</p>	<p>相談件数は年間5件程度であり、最近のパワーハラスメントに関するものが見受けられるようになっている。それぞれの内容を見てみると、各職場でもっとコミュニケーションをとっておれば、未然に防止できたのではないかと思われるものも多く、引き続き風通しの良い職場づくりに努めていきたい。</p>
<p>6月の交渉以降で新たに行った取組はあるのか。</p>	<p>ハラスメントに関連する相談窓口が複数に分かれており、かえって分かりづらいものとなっていたことから、分かりやすい形で整理したチラシを作成し、これを職員向けに周知する取組を行ったところである。</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)

常勤行政事務員の報酬改定について（メモ）

R5.11.6

1 改定内容

非常勤行政事務員の報酬について、次の報酬月額イメージのとおり改定する。

	採用基準学歴			→	本市行政事務 員として の経験年数	現行	改定後	改定額 (円)	改定率 (%)
	高卒	短卒	大卒			報酬月額 (円)	報酬月額 (円)		
採用時 年齢 (歳)	18. 19. 20	-	-	→	1年目	139,150	149,380	10,230	7.35
	21. 22. 23	-	-	→	2年目	143,550	153,670	10,120	7.05
	24以上	20. 21. 22	-	→	3年目	148,390	158,620	10,230	6.89
	-	23. 24. 25	-	→	4年目	153,450	163,680	10,230	6.67
	-	26. 27. 28	22. 23. 24	→	5年目	158,510	168,740	10,230	6.45
	-	29以上	25. 26. 27	→	6年目	163,020	172,590	9,570	5.87
	-	-	28. 29. 30	→	7年目	167,200	176,440	9,240	5.53
	-	-	31. 32. 33	→	8年目	171,380	180,290	8,910	5.20
	-	-	34. 35. 36	→	9年目	175,340	183,480	8,140	4.64
	-	-	37以上	→	10年目	178,970	186,560	7,590	4.24
備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。					11年目	182,490	190,080	7,590	4.16
					12年目	185,790	192,940	7,150	3.85
					13年目	189,090	195,580	6,490	3.43
					14年目	192,170	197,450	5,280	2.75
					15年目	194,370	199,320	4,950	2.55
					16年目	196,350	201,190	4,840	2.46
					17年目	198,220	202,950	4,730	2.39
					18年目	200,090	204,710	4,620	2.31
					19年目	201,630	205,920	4,290	2.13
					20年目	202,950	207,020	4,070	2.01
					21年目	204,050	207,790	3,740	1.83
					22年目	205,040	208,560	3,520	1.72
					23年目	206,250	209,330	3,080	1.49
					24年目	207,020	209,880	2,860	1.38
					25年目	207,900	210,430	2,530	1.22
					26年目	208,780	210,980	2,200	1.05
					27年目	209,550	211,310	1,760	0.84
					28年目～	210,320	211,970	1,650	0.78

2 適用日

令和6年4月1日

3 諾否期限

令和5年11月20日

以上
(給与課)

令和5年12月に支給する期末手当について（メモ）

R5.11.6

1 期末手当の支給月数

令和5年12月1日に在職する者に、期末手当として1.2月分を支給する。

2 支給日

令和5年12月8日

3 諾否期限

令和5年11月20日

以 上
(給与課)

非常勤行政事務員に対する勤勉手当の支給について（メモ）

R5.11.6

1 趣旨

地方自治法の改正により、令和6年度から会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給することが可能となることから、本市においても非常勤行政事務員に対して勤勉手当を支給していくもの

2 内容

任期が相当長期にわたる者に対して勤勉手当を支給する。同手当の支給月数、支給要件等については常勤職員に準じるが、成績率については単一の区分により決定する。

なお、令和6年6月期の勤勉手当に係る期間率については、今年度の本市非常勤行政事務員としての在職期間も踏まえて決定する（これに伴い、令和5年12月から報酬への特別措置額の計上を終了）。

3 実施時期

令和6年4月1日

4 諾否期限

令和5年11月20日

以 上
(給与課)

令和5年10月30日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R5.11.6

組 合 要 求	回 答
<p>1 均等待遇について</p> <p>恒常的な業務に配属されている行政事務員の任用については、同一労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p>	<p>1</p> <p>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。</p>
<p>2 賃金制度、一時金の改善について</p> <p>① 勤勉手当を正規と同率支給すること。</p> <p>② 賃金を4月遡及して支給すること。</p> <p>③ 賃金の昇給停止をしないこと。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 人員不足の職場でどうしても人員補充されない場合、過重労働の対価としての賃金を加算すること。</p>	<p>2</p> <p>① 令和5年11月6日付け「非常勤行政事務員に対する勤勉手当の支給について（メモ）」のとおりとする。</p> <p>② 令和5年11月6日付け「非常勤行政事務員の報酬改定について（メモ）」及び「令和5年12月に支給する期末手当について（メモ）」のとおりとする。</p> <p>③～⑤ 現行どおりとする。</p>
<p>3 雇用について</p> <p>① 3年に1回の公募試験を撤廃すること。</p> <p>② 雇用を継続した行政事務員を人事評価によって雇用止めにしないこと。</p> <p>③ 業務の多様化や人員不足により恒常的な超過勤務で対応している職種はフルタイム任用に切り替えること。</p>	<p>3</p> <p>① 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。</p> <p>② 会計年度任用職員の再度の任用は、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を踏まえた人事評価の結果又は公募による選考の結果を基に判断していくものであり、その判断については、引き続き適切に行っていく。</p> <p>③ 現行どおりとする。</p>
<p>4 合理化について</p> <p>市民の知的財産である図書館、食育を守り、非常時のライフレインとなる学校給食は直営を堅持すること。</p>	<p>4</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>5 超過勤務手当について</p> <p>情勢の急速な変化・法改正等により、業務の多様化・複雑</p>	<p>5</p> <p>引き続き、適切な運用に努めていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>化し、業務量が増加しています。さらに人員不足のため行政事務員に対しても、超過勤務の必要性が増しています。サービス残業を強要せず、適正な超過勤務手当を支給すること。</p> <p>6 休暇について</p> <p>① 介護休暇の日数を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>② 介護休暇の介護者範囲を叔父、叔母等にも緩和し改善すること。</p> <p>③ 学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇にすること。</p> <p>④ 育児休業を正規職員と同様にすること。</p> <p>⑤ 私療休暇を有給45日とすること。</p> <p>⑥ 生理休暇を有給にすること。</p> <p>⑦ 更年期障害休暇を創設すること。</p> <p>7 福利厚生について</p> <p>社会保険・厚生年金等の諸手続きに関し、支障のないよう配慮すること。</p> <p>8 労働条件の変更について</p> <p>恒常的な業務について、労働条件に関する勤務の内容の変更が生じる場合は、事前に組合と協議を行うこと。</p> <p>9 職場環境について</p> <p>あらゆるハラスメントを解消し、風通しの良い職場環境を守ること。</p> <p>10 労働組合としての基本権利について</p> <p>① 組合事務所を設置すること。</p> <p>② 交渉場所・日時については、労使双方で協議すること。</p>	<p>6</p> <p>①～⑦ 現行どおりとする。</p> <p>7</p> <p>諸手続きについて、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p> <p>8</p> <p>従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p> <p>9</p> <p>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> <p>10</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 従前より、予備交渉において、交渉事項、日時、場所、時間の設定を行っている。</p>

本回答に対する諾否については、令和5年11月20日までにされたい。

以 上
(給与課)