

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和 6 年度第 1 号
通 算 第 6 7 号
令和 6 年 9 月 25 日
尼 崎 市 総 務 局
人事管理部給与課

—令和 6 年 6 月期の期末・勤勉手当等について—

◎日時・場所

令和 6 年 6 月 11 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 A・B）

◎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。

さて、昨年の人事院勧告では増額改定が示されるとともに、地方自治法の改正によって、今期より会計年度任用職員に勤勉手当の支給が可能になるなど、本市職員にとって処遇改善となっている。一方で、担い手不足や高齢化に伴う組織運営面、財政面での様々な課題が生じている状況にもある。

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、我々一丸となって労使が緊密に協議を行うことが大切である。引き続き、理解と協力をもらいながら、話し合いを基調として着実に解決を図っていけるよう、お願い申し上げます。

◎今回の交渉の主な目的

令和 6 年 5 月 30 日に 2024 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 6 年 6 月に支給する期末・勤勉手当について

[別紙 1](#)

（回答メモ） 令和 6 年 5 月 30 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6年6月に支給する期末・勤勉手当について

協議の要旨

支給月数を2.25月（期末手当：1.225月、勤勉手当：1.025月（対前年度+1.05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
かねてから要求していた勤勉手当について、前年度に妥結した内容のとおり、常勤職員と同月数で支給されることは大変感謝している。組合の中で改めて協議した上で、諾否期限までに一定の判断を行いたい。	今年度から勤勉手当が支給されることで支給総額が大きく増加していることから、大幅な処遇改善につながっていることをご理解いただきたい。

課題解決への方向性

当局は、6月28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21日までに一定の判断を行うよう伝えた。

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
報酬について 人員不足による過重労働に対する手立てについて、超過勤務に対する報酬の支給が趣旨ではない。欠員が常態化する中で、現に働いている職員は人一倍業務をこなしており、そうした職員の努力に対して、報酬面の処遇改善ができないのかという趣旨である。	それぞれの所属において、日々業務に尽力いただいていることは大変感謝しているが、人件費に限りがある中で、基準なく報酬の引上げを実施することは難しい。処遇改善を行う場合には何らかの基準が必要であると考えており、その基準が国の人事院勧告や常勤職員に準拠した現行の取扱いということになる。そうした基準のもと、今年度から勤勉手当の支給が実現したものであり、改善内容は先の期末・勤勉手当に係る回答のとおりである。
本市では任用上限年齢が撤廃されたことにより、他市で任用上限を迎えた者が本市を受験したいという声も聞こえてくる。任用上限年齢の撤廃のように、報酬制度においても近隣市と異なる尼崎市独自の改善策を講じることはできないのか。	会計年度任用職員も当然地方公務員である以上、国や他の自治体との均衡を図る必要があり、現行制度を大きく逸脱するような対応は難しい。

欠員が生じている職場とそうでない職場で同じ報酬体系というのは納得がいかない。	児童ホームにおいては派遣職員を活用する等、所管課が人員不足を補うために工夫している例もあり、適宜、欠員解消に向けた取組を行っているところである。
任用上限年齢が撤廃されたことにより、職員の年齢も高くなっている。そのような中で、職員のモチベーションアップの観点から、せめて65歳までは経験年数を加味していただきたい。	その点については、会計年度任用職員制度の移行時に労使協議の上決定したものであり、見直す考えはない。
定期的な公募試験の実施について 定期的な公募試験の実施について、組合としては人員不足につながりかねない制度であるとする。試験実施がなければ、いつまでも安心して働き続ける職場になると考えるが、撤廃の考えはないのか。	任用上限年齢が撤廃されたことで長く働き続けられる職場になった一方で、市としては職員の新陳代謝を図るためにも定期的な公募試験は必要であるものと考えており、現時点で撤廃の考えはない。
更年期障害休暇について 全国的にみれば、更年期障害に関する休暇を導入している自治体がある。本市においても、長く働き続けている職員のために、導入に向けて前向きに検討してもらいたい。	意見として聞いておく。
フルタイムの会計年度任用職員について 会計年度任用職員も、所属によっては超過勤務等を余儀なくされている。そのような中で、フルタイムの会計年度任用職員が導入されれば、人材確保策や職員の負担軽減につながると考えるが、制度導入の考えはないのか。	業務量等を精査した上で会計年度任用職員の勤務時間を設定したところであり、現状導入の考えはない。
会計年度任用職員を含めて、慢性的に長時間の超過勤務が発生している職場があることを当局は把握しているのか。	当局としても各職場の超過勤務等は把握している。また、超過勤務等時間が80時間を超えた職員については、労働安全衛生法に基づき、その職場の所属長と職員に対して産業医面談を実施している。
超過勤務等時間が80時間を超えない場合であっても、慢性的に長時間の超過勤務が発生している職場については、その原因の特定に努め、職場改善の声かけをお願いしたい。	そうした業務実態の把握や声掛けについて、まずは各部局企画管理課がマネジメントしているものと認識しているが、引き続き各部局企画管理課とも連携し把握に努めていく。

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 6 年 6 月に支給する期末・勤勉手当について（メモ）

R 6 . 6 . 11

1 期末・勤勉手当の支給月数等

令和 6 年 6 月 1 日に在職する者に、期末手当として 1.225 月、勤勉手当として 1.025 月、合計 2.25 月分を支給する。

2 支給日

令和 6 年 6 月 28 日

3 諾否期限

令和 6 年 6 月 21 日

以 上

(給与課)

令和 6 年 5 月 30 日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R 6 . 6 . 11

要 求 内 容	回 答
1 正規職員と共に市政を担う会計年度任用職員の報酬を大幅に引き上げ、人員不足の過重労働に対しても手立てを行うこと	1 令和 5 年 11 月 20 日に合意している内容（令和 5 年 11 月 13 日付けメモ）のとおり、地方公務員法等の趣旨を踏まえる中で、任期の定めのない常勤職員に準じた報酬改定の実施や、今年度より勤勉手当の支給を行うところである。 また、原則として、非常勤行政事務員には超過勤務を想定しておらず、公務の必要性からやむを得ず当日の割り振られた勤務時間の超過が見込まれる場合、尼崎市会計年度任用職員取扱要綱に基づき、超過勤務手当相当報酬を支給するものである。
2 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	2 現行どおりとする。
3 再度任用時の公募試験の実施については撤廃すること	3 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。
4 物価高騰に対する追加報酬を支給すること	4 現行どおりとする。
5 「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	5 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。
6 更年期障害休暇を創設すること	6 現行どおりとする。
7 常勤並の勤務時間を要する職種についてはフルタイムにすること	7 現行どおりとする。
8 資格の更新が必要な職種については、それに伴う研修等の費用を負担すること	8 現行どおりとする。
9 私療休暇を有給 45 日にすること	9 現行どおりとする。
10 介護休暇の要介護者範囲を叔父、叔母等にも緩和し改善すること	10 現行どおりとする。

要 求 内 容	回 答
11 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	11 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る。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。
12 恒常的な業務について勤務内容の変更や人員削減等が生じる場合は事前に労使協議をすること	12 従前より、必要な事項については協議・交渉している。
13 あらゆるハラスメントを見過ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること	13 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

以 上

(給与課)