

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和6年度第3号
通算第69号
令和7年3月10日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和6年12月期の期末・勤勉手当等について—

◎日時・場所

令和6年11月5日（火）午後7時35分～午後9時（中央北生涯学習プラザ 学習室B・C）

◎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、普段から理解と協力をいただき、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、その背景には、日本全体の人口減少に伴う人材獲得競争がある。

引き続き、こうした状況も踏まえた上で、人口減少・高齢化への対応をはじめとする様々な課題に対して、労使間で緊密に連携を取りながら、解決を図っていきたいと考えているため、よろしくお願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和6年10月31日に2024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

- | | |
|---|---------------------|
| （回答メモ）令和6年10月31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6年12月に支給する期末・勤勉手当について | 別紙2 |
| （提案メモ）非常勤行政事務員の報酬改定について | 別紙3 |
| （提案メモ）再度任用時の公募試験の取扱いの変更について | 別紙4 |
| （回答メモ）令和6年10月31日付け「2024年末一時金に関する統一要求書」に対する回答について | 別紙5 |
| （回答メモ）令和6年10月31日付け「自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書」に対する回答について | 別紙6 |

◎具体的な交渉内容

1 報酬改定について

協議の要旨

令和6年12月に支給する期末・勤勉手当の支給月数について2.35月（対前年度+1.1月）とする旨（ただし、常勤職員において11月臨時会により令和6年人事院勧告で示された引上げに相当する改定を実施しない場合は別途対応）、更に令和6年度の報酬改定等を示した上で、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
令和7年度・令和8年度の報酬について、それぞれ引下げの提案がなされているが、常勤職員の地域手当の引下げによるものという理解でよいのか。	お見込みのとおりである。会計年度任用職員にあつては、報酬に常勤職員の地域手当相当額が含まれているため、常勤職員の見直しと同様に段階的に1%ずつ引下げを実施していく考えである。
常勤職員に対する地域手当の見直しに連動するという考え方でよいのか。	その認識で差し支えない。
当年度の報酬改定は4月に遡及して実施するものか。	昨年度の交渉経過を踏まえて、4月に遡及して改定を実施する考えである。

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
定期的な公募の実施について 定期的な公募の実施について、取扱いの見直しに係る提案があったことは組合にとって喜ばしいことだが、任意とすることでこれまでより定期的な実施する所属が出てくるものと考えられる。働くことへのモチベーション維持も踏まえて、組合としては完全撤廃を要求したい。 定期的な公募の実施に関しては、他都市でも同様に実施されているのか。	近隣市の公募の有無については次回の交渉までに確認しておくが、自治体によってそれぞれの考え方がある中で、本市においては国の取扱いに準じたものとしており、今回の見直しについても、総務省の通知に基づいて行うものである。

公募の実施を任意とする理由は。	総務省の通知にもあるとおり、原則の考え方である定期的に公募を実施する取扱いを変更するものではない。原則の考え方は維持しつつも、昨今の労働市場における有為な人材の安定的確保の観点から、職場の実情に応じて柔軟に任用を行うことも可能としており、本市においてもそうした趣旨を踏まえた対応とするものである。
制度導入時に落とす試験ではないことを確認しているが、実施する場合は翌年度の任用がないということもあり得るのか。	公募試験を実施する以上、試験の結果によっては翌年度の任用を行わない可能性は否定できない。
翌年度に任用するかの判断は、本来人事評価をもとに決定されるものと考えるが、評価結果がフィードバックされていない所属もあると聞いている。人材育成を図る観点からも人事評価制度を改める必要があるのではないか。	今回の定期的な公募試験の見直しにより、当局としても人事評価がこれまでより重要となることは認識しており、評価手法等の運用面の課題があれば改善していきたい。
制度導入当時に任用されていた者に対する経過措置が今回の見直しによって撤廃されているが、労働条件の後退を意味するのではないか。	実施自体を任意とする制度の緩和となるため、経過措置が廃止されたとしても職員に不利に働くものではないと考える。
公募の実施が任意になれば、欠員が発生しているにもかかわらず、上司との関係性を背景に突然公募が実施されることを組合は懸念している。	今回の見直しの趣旨が各所属に伝わるように通知内容を工夫していきたい。
退職動向を踏まえてアウトソーシングしている調理師は定期的な公募の対象外ということではないか。	現在のところ、その認識で差し支えない。
介護休暇等の要件緩和について 短期の介護休暇等に関連する要求回答の趣旨は何か。	組合が要求する要介護者の範囲について、まずは職員ニーズの把握に努めていきたい。
昨今の人手不足により叔父や叔母といった現在は対象範囲となっていない者へのニーズも今後拡大していくと考えている。	近年の社会情勢を踏まえると、組合が言うように今後増加していくとも考えられるため、そうした意見を踏まえながら検討していきたい。

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10月31日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R6.11.5

組 合 要 求	回 答
1 均等待遇について 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。 2 雇用について ① 3年に1回の公募試験を撤廃すること。 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。 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。 3 賃金制度、一時金の改善について ① 賃金の昇給停止をしないこと。 ② 人員不足や産休・育児休暇の職場で人員が補充されない場合、労働の対価としての賃金を加算すること。 ③ 地域手当の平均化に伴う引き下げ分の補填を行うこと。 4 合理化について 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	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 ① 令和6年11月5日付け「再度任用時の公募試験の取扱いの変更について（メモ）」のとおりとする。 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。 ③ 現行どおりとする。 3 ① 現行どおりとする。 ② 現行どおりとする。 ③ 地域手当相当額については、従前より任期の定めのない常勤職員の地域手当に準じたものとしており、令和6年11月5日付け「非常勤行政事務員の報酬改定について（メモ）」のとおりとする。 4 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。

組 合 要 求	回 答
5 休暇について ① 介護休暇の日数を正規職員と同様に改善すること。 ② 介護休暇の介護者範囲を叔父、叔母等にも広げ、要支援や介護予防も含む等取得要件を拡大すること。 ③ 私療休暇を有給 45 日とすること。 ④ 更年期障害休暇を創設すること。 ⑤ 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。 ⑥ 育児休暇を正規職員と同様にすること。 ⑦ 生理休暇を有給にすること。	5 ① 現行どおりとする。 ② 取得要件については現行どおりとし、介護者範囲については、今後ニーズを把握し、検証していく。 ③～⑦ 現行どおりとする。 なお、産後休暇等の育児に係る各種休暇制度については、従前より任期の定めのない常勤職員と同様としている。
6 福利厚生について 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。	6 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。
7 労働条件の変更について 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。	7 従前より、必要な事項については協議・交渉している。
8 職場環境について 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。	8 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。
9 労働組合としての基本権利について ① 組合事務所を設置すること。 ② 交渉場所・日時については、労使双方で協議すること。	9 ① 現行どおりとする。 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。

本回答に対する諾否については、令和 6 年 11 月 18 日までにされたい。

以 上
(給与課)

令和 6 年 12 月に支給する期末・勤勉手当について（メモ）

R 6 . 11 . 5

1 期末・勤勉手当の支給月数等

(1) 11 月臨時会において給与条例を改正する場合

令和 6 年 12 月 1 日に在職する者に、期末手当として 1.275 月、勤勉手当として 1.075 月、合計 2.35 月分を支給する。

(2) (1)以外の場合

令和 6 年 12 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。

ただし、今後、令和 6 年人事院勧告で示された引上げに相当する改定を常勤職員に対して実施した時点で、常勤職員に準じ上記に基づく支給額との差額を支給する。

2 支給日

令和 6 年 12 月 10 日

3 諾否期限

令和 6 年 11 月 18 日

以 上
(給与課)

非常勤行政事務員の報酬改定について（メモ）

R6.11.5

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。

(1) 令和6年4月1日適用分

	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	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	149,380	169,510	20,130	13.48
	21. 22. 23	-	-	→	2年目	153,670	174,570	20,900	13.60
	24以上	20. 21. 22	-	→	3年目	158,620	180,180	21,560	13.59
	-	23. 24. 25	-	→	4年目	163,680	185,680	22,000	13.44
	-	26. 27. 28	22. 23. 24	→	5年目	168,740	191,070	22,330	13.23
	-	29以上	25. 26. 27	→	6年目	172,590	193,270	20,680	11.98
	-	-	28. 29. 30	→	7年目	176,440	196,570	20,130	11.41
	-	-	31. 32. 33	→	8年目	180,290	199,760	19,470	10.80
	-	-	34. 35. 36	→	9年目	183,480	202,180	18,700	10.19
備考	-	-	37以上	→	10年目	186,560	204,820	18,260	9.79
	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	190,080	207,790	17,710	9.32
					12年目	192,940	210,100	17,160	8.89
					13年目	195,580	212,190	16,610	8.49
					14年目	197,450	213,400	15,950	8.08
					15年目	199,320	214,500	15,180	7.62
					16年目	201,190	215,490	14,300	7.11
					17年目	202,950	216,260	13,310	6.56
					18年目	204,710	217,030	12,320	6.02
					19年目	205,920	217,800	11,880	5.77
					20年目	207,020	218,570	11,550	5.58
					21年目	207,790	219,340	11,550	5.56
					22年目	208,560	220,110	11,550	5.54
					23年目	209,330	220,880	11,550	5.52
					24年目	209,880	221,650	11,770	5.61
					25年目	210,430	222,420	11,990	5.70
					26年目	210,980	223,190	12,210	5.79
					27年目	211,310	223,960	12,650	5.99
					28年目～	211,970	224,730	12,760	6.02

(2) 令和7年4月1日適用分

	採用基準学歴				本市行政事務 員として の経験年数	R6改定	R7改定後	改定額	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	169,510	167,970	△ 1,540	△ 0.91
	21. 22. 23	-	-	→	2年目	174,570	172,990	△ 1,580	△ 0.91
	24以上	20. 21. 22	-	→	3年目	180,180	178,550	△ 1,630	△ 0.90
	-	23. 24. 25	-	→	4年目	185,680	184,000	△ 1,680	△ 0.90
	-	26. 27. 28	22. 23. 24	→	5年目	191,070	189,340	△ 1,730	△ 0.91
	-	29以上	25. 26. 27	→	6年目	193,270	191,520	△ 1,750	△ 0.91
	-	-	28. 29. 30	→	7年目	196,570	194,790	△ 1,780	△ 0.91
	-	-	31. 32. 33	→	8年目	199,760	197,950	△ 1,810	△ 0.91
	-	-	34. 35. 36	→	9年目	202,180	200,350	△ 1,830	△ 0.91
	-	-	37以上	→	10年目	204,820	202,960	△ 1,860	△ 0.91
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	207,790	205,910	△ 1,880	△ 0.90
					12年目	210,100	208,190	△ 1,910	△ 0.91
					13年目	212,190	210,270	△ 1,920	△ 0.90
					14年目	213,400	211,460	△ 1,940	△ 0.91
					15年目	214,500	212,550	△ 1,950	△ 0.91
					16年目	215,490	213,540	△ 1,950	△ 0.90
					17年目	216,260	214,300	△ 1,960	△ 0.91
					18年目	217,030	215,060	△ 1,970	△ 0.91
					19年目	217,800	215,820	△ 1,980	△ 0.91
					20年目	218,570	216,590	△ 1,980	△ 0.91
					21年目	219,340	217,350	△ 1,990	△ 0.91
					22年目	220,110	218,110	△ 2,000	△ 0.91
					23年目	220,880	218,880	△ 2,000	△ 0.91
					24年目	221,650	219,640	△ 2,010	△ 0.91
					25年目	222,420	220,400	△ 2,020	△ 0.91
					26年目	223,190	221,170	△ 2,020	△ 0.91
					27年目	223,960	221,930	△ 2,030	△ 0.91
					28年目～	224,730	222,690	△ 2,040	△ 0.91

(3) 令和8年4月1日適用分

	採用基準学歴				本市行政事務 員としての 経験年数	R7改定	R8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	167,970	166,430	△ 1,540	△ 0.92
	21. 22. 23	-	-	→	2 年目	172,990	171,400	△ 1,590	△ 0.92
	24以上	20. 21. 22	-	→	3 年目	178,550	176,910	△ 1,640	△ 0.92
	-	23. 24. 25	-	→	4 年目	184,000	182,310	△ 1,690	△ 0.92
	-	26. 27. 28	22. 23. 24	→	5 年目	189,340	187,600	△ 1,740	△ 0.92
	-	29以上	25. 26. 27	→	6 年目	191,520	189,760	△ 1,760	△ 0.92
	-	-	28. 29. 30	→	7 年目	194,790	193,000	△ 1,790	△ 0.92
	-	-	31. 32. 33	→	8 年目	197,950	196,130	△ 1,820	△ 0.92
	-	-	34. 35. 36	→	9 年目	200,350	198,510	△ 1,840	△ 0.92
	-	-	37以上	→	10年目	202,960	201,100	△ 1,860	△ 0.92
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	205,910	204,020	△ 1,890	△ 0.92
					12年目	208,190	206,280	△ 1,910	△ 0.92
					13年目	210,270	208,340	△ 1,930	△ 0.92
					14年目	211,460	209,520	△ 1,940	△ 0.92
					15年目	212,550	210,600	△ 1,950	△ 0.92
					16年目	213,540	211,580	△ 1,960	△ 0.92
					17年目	214,300	212,330	△ 1,970	△ 0.92
					18年目	215,060	213,090	△ 1,970	△ 0.92
					19年目	215,820	213,840	△ 1,980	△ 0.92
					20年目	216,590	214,600	△ 1,990	△ 0.92
					21年目	217,350	215,360	△ 1,990	△ 0.92
					22年目	218,110	216,110	△ 2,000	△ 0.92
					23年目	218,880	216,870	△ 2,010	△ 0.92
					24年目	219,640	217,620	△ 2,020	△ 0.92
					25年目	220,400	218,380	△ 2,020	△ 0.92
					26年目	221,170	219,140	△ 2,030	△ 0.92
					27年目	221,930	219,890	△ 2,040	△ 0.92
					28年目～	222,690	220,650	△ 2,040	△ 0.92

2 諾否期限

令和6年11月18日

以 上
(給与課)

再度任用時の公募試験の取扱いの変更について（メモ）

R 6 . 11. 5

1 再度任用時の公募試験の実施

公募によらない任用の上限回数を撤廃し、公募試験の実施については任意とする。

なお当該変更に伴い、令和 4 年 3 月 31 日時点で本市非常勤行政事務員として任用されていた者に対する経過措置についても撤廃する。

2 趣旨

総務省から会計年度任用職員の採用にあたっての運用変更の通知が発出されたことを踏まえ、通知の趣旨の基づき公募試験の実施についての運用を変更するもの

3 実施時期

諾否後、速やかに実施する。

4 諾否期限

令和 6 年 11 月 18 日

以 上
(給与課)

令和6年10月31日付け「2024年末一時金に関する統一要求書」に対する回答について（メモ）

R6.11.5

組 合 要 求	回 答
1 基本要求 月収2.68カ月プラス2万円 支給日 2024年12月10日(火)	1 令和6年11月5日付け「令和6年12月に支給する期末・勤勉手当について（メモ）」のとおりとする。
2 会計年度任用職員に対する一時金を正規職員並に支給すること。	2 会計年度任用職員に支給する期末・勤勉手当は、常勤職員の権衡を考慮している。
3 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること。	3 現行どおりとする。
4 勤勉手当の成績率による支給は行わず、全額期末手当とすること。	4 現行どおりとする。
5 新入職員の支給率を改善すること。	5 現行どおりとする。

以 上

(給与課)

2024年10月31日付け「自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書」に対する回答について（メモ）

R6.11.5

組 合 要 求	回 答
1 恒常的業務に就く会計年度任用職員等の正規化をはかること。 2 継続する会計年度任用職員等については、次によること。 ① 人事院が期間業務職員制度の運用の在り方の見直しを行ったことを受け、再度の任用の上限回数を撤廃すること。また、人事評価を理由とした雇止めを行わないこと。 ② 人事評価制度は、公平・公正で透明性、客観性、納得性を担保し、人材育成に活用すること。 ③ 賃金・労働条件を正規職員との均等均衡を基本として改善すること。 ④ 人事院勧告、最低賃金改定に伴って、初任給基準を改善し、在職者調整を行い、給料表（報酬表）の見直しをすること。 ⑤ 人事院勧告の引き上げ分については、法に則り正規職員同様に遡及適用すること。 ⑥ 正規職員に支給される各種手当については、同様に支給すること。短時間勤務職員については報酬に含んで支給すること	1 現行どおりとする。 2 ① 今回の見直しを受け、公募によらない再度の任用上限は撤廃し、平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえ、公募試験については任意とする。（令和6年11月5日付けメモ「令和4年1月13日付け「任用上限年齢の撤廃等について（メモ）」に対する修正について」のとおり） また、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。 ② 会計年度任用職員の人事評価は任期ごとに客観的な能力の実証をすることを主な目的として行っており、評価にあたっては適正に実施できるよう運用している。 ③ 会計年度任用職員の賃金・労働条件等は常勤職員の権衡を考慮したものとしている。 ④ 現行どおりとする。 ⑤ 令和6年11月5日付け「非常勤行政事務員の報酬改定について（メモ）」のとおりとする。 ⑥～⑪ 現行どおりとする。

組 合 要 求	回 答
⑦ 勤務実態に即していない昇給上限は、撤廃すること。 ⑧ 勤務実態に応じた労働時間に改善すること。フルタイム任用を基本とし、週 35 時間以上の勤務についてはフルタイム任用に切り替えること。また短時間勤務職員で恒常的に時間外勤務が発生している場合は、フルタイム勤務とすること。 ⑨ 休暇制度は、正規職員と同様とすること。 ⑩ 健康診断の実施など正規職員に準じて福利厚生の拡充を行うこと。 ⑪ 改正育児介護休業法の趣旨を踏まえた改正を行うこと。	
3 上記を含む、賃金・労働条件等に係る問題については、労使協議で決定し書面を締結すること	3 従前より必要な事項については協議・交渉している。

以 上
(給与課)