

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和6年度第6号
通算第72号
令和7年4月23日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和6年度春闘交渉について—

◎日時・場所

令和7年3月11日（火）午後7時30分～午後8時45分（大庄北生涯学習プラザ学習室A）

◎今回の交渉の主な目的

2月28日に「要求書」及び「2025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7年2月28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7年2月28日付け「2024春闘ブロック統一要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

（提案メモ）短期の介護休暇の要介護者の範囲について

[別紙3](#)

（提案メモ）管外出張に係る旅費制度の改正について

[別紙4](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和6年度春闘について

課題の要旨

春闘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
短期の介護休暇について かねてより要求していた介護休暇の適用範囲が拡大したことは評価したい。他の休暇に関する要求は現行どおりの回答となっているが、実現に向けて要求を続けていきたい。	承知した。
報酬について 処遇改善については賃金小委員会を通じて議論していくとのことだが、令和8年度以降に向けて協議を重ねていくということで良いか。	差し支えない。

<p>欠員をカバーしている職員に対して同僚手当を支給するなど検討してほしい。また、現場では60代の職員も多数活躍しており、今後も増えていくことが見込まれる中で、55歳昇給停止により報酬が若い職員と逆転するなど、モチベーションは下がる一方である。こうした課題に対して何か手立ては考えられないのか。</p>	<p>今年度においては勤勉手当の支給開始や大幅な報酬改定を実現してきており、さらなる処遇改善を直ちに実施するとは現時点で申し上げられない。課題については賃金小委員会で協議していきたいと考えている。</p>
<p>過重労働に対して超過勤務手当を支給するところがあるが、超過勤務手当は時間外労働に対しては支払われているものの、通常の勤務時間中の苦勞・頑張りが考慮されていない。時短勤務や休職の影響で、業務量は増すばかりである。仕事が大変過ぎて辞める人もいる。このまま放置すると事態は悪化するため、スピード感をもって対策を講じてほしい。</p>	<p>そうした課題についても賃金小委員会を通じて協議していきたい。</p>
<p>フルタイムの任用について</p> <p>フルタイムの導入に向けての検討は否定されるものではないと回答にはあるものの、現場と当局ではフルタイムの必要性の認識に温度差があると感じる。フルタイム導入の実現に向けて、どのようなプロセスを踏んでいくことになるのか。</p>	<p>まずは原局において、業務量の変化が生じることでの必要性や、欠員解消の方策の一つとして勤務体系を変更するなどの必要性を整理することが前提となる。その上で予算面、制度面の庁内調整を行い導入に向けて進めていくことになる。</p>
<p>公募試験の撤廃について</p> <p>先般の交渉により、公募によらない任用の上限回数を撤廃したが、組合としては引き続き公募試験自体の撤廃を要求していく。</p> <p>そのような中、一部所属では公募試験を課しているようだが、当局は把握しているのか。</p>	<p>労使で合意したとおり、従前より任用に当たり試験が必要となる所属については公募試験を継続していると聞いている。</p>

以上
(給与課)