

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和3年度第7号
通算第54号
令和4年4月11日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和3年度春闘交渉について—

◎日時・場所

令和4年3月22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28日に「2022春闘要求書」及び「2022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4年2月28日付け「2022春闘要求書」に対する回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和4年2月28日付け「2022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3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
<p>報酬について</p> <p>55歳以上の期間が経験年数に加味されないことについては、会計年度任用職員制度導入時に諸事情を総合的に勘案して合意したところではある。</p> <p>一方で、55歳に到達したことをもって能力が低下するようなことはなく、周囲から助言を求められるなど、むしろ仕事を任される場面が出てくるのが実情である。今般の任用上限年齢撤廃によって、より長く働くことができるようになったことも踏まえ、離職年までとは言わないが、60歳までは経験年数に加味できるように見直すことができないか。</p>	<p>組合の主張するとおり、この点については会計年度任用職員制度導入時に一体的に妥結したものである。加えて、今般の任用上限年齢撤廃に伴い、60歳超の報酬水準を見直したことから、今後、人件費の増が見込まれることになり、こうしたことから、この点についての見直しは考えていない。</p>

<p>常勤職員において、55歳超昇給停止についての不満は示されていないのか。</p>	<p>表立ったものはないと認識している。</p>
<p>勤勉手当について</p> <p>増は勤勉手当、減は期末手当という人事院勧告の傾向がある中で、勤勉手当が支給されないというのは重大な問題である。組合としては、他都市の組合とも連携しながら、国に是正を求めていくが、当局においても、先進的に取り組むことを願います。</p>	<p>法の枠組みの下で対応していかなければならないため、できることにはどうしても限りがあることについてはご理解いただきたい。一方で、近年の人事院勧告の動向を踏まえると、組合の問題意識については理解できる部分があり、当局としても、引き続き機会を捉えて県に働き掛けていきたい。</p>
<p>今後、人事院勧告で勤勉手当の増が示されれば、協議するということがよいか。</p>	<p>勤勉手当の増減が示された際には、その対応について協議していく。</p>
<p>期末手当は下がり続けているだけに、組合員の思いは強い。今からでも協議を開始できないのか。</p>	<p>今後の動向も分からないまま仮定の話をして、充実した協議にはならないと考えている。人事院勧告で具体的な内容が示されてから協議を開始する方がよいのではないかと。</p> <p>なお、一時金については、直近の2年間は連続で下がったとはいえ、その前は6年間連続で上がっており、決して下がり続けているというわけではない。</p>
<p>本市の非常勤行政事務員として活躍していた者が、他都市で常勤職員として採用されるケースがある。こうした有用な人材を本市で活躍してもらうためにも、常勤職員の採用年齢の上限を引き上げるべきではないか。</p>	<p>常勤職員の採用年齢の上限については、今後のキャリア形成等も踏まえて設定する必要があり、また、採用年齢を引き上げれば良い人材が集まるというわけでもないため、いたずらに高く設定することはできない。もっとも、引き上げることは絶対はないというわけではなく、最近でいえば保健師の採用試験の上限年齢を40歳に引き上げたように、その時々を勘案しながら対応しているところである。</p>
<p>人生経験も重要となる福祉部門においては、若年者では十分に力を発揮できないこともあるため、職場の年齢構成は幅広いものとなる必要があると思うが、生活保護部門は余りに若年層に偏り過ぎていないか。</p>	<p>そうした観点も踏まえ、福祉職採用試験については上限年齢を35歳に引き上げている。福祉職の採用については一時凍結していたこともあり、現在のところ年齢構成にいびつな面もあるかと思うが、徐々に是正されていくものと考えている。</p>

<p>定期的な公募の実施について</p> <p>定期的な公募の実施については、先般、合意したところではあるが、組合としては全面的に良しとしたものではないため、今回から要求として挙げたものである。</p> <p>ところで、定期的な公募の実施については、在職者に対しては経過措置が適用されるため、対象となるのは令和4年度向けの採用者からとなる。こうした対象者に対して、公募試験の制度が令和4年度以降新しく任用される者から実施されるものであることを説明しているのか。</p>	<p>あえて令和4年度から実施ということに力点を置いて説明する必要はないと考えられる。今回の見直しにおいて重要なのは、公募の対象となる者に対しては対象となることを、経過措置により公募の対象とならない者に対しては対象とならないことを伝えることであり、こうした周知には努めているところである。</p>
<p>定期的な公募の実施については、職場の人間関係の悪化や人材確保においてマイナスとなり得るといった懸念があり、撤廃への思いが強い。組合としては、本人が希望すれば、次年度も再度採用されるべきものと考えている。</p>	<p>この点については、交渉の場で問題提起されれば、しっかりと協議させていただくが、交渉の経過を踏まえると見直すのは非常に難しい。また、従前からのことであるが、たとえ本人が希望したとしても、再度採用されない場合もあり得るところである。</p>
<p>組合としても、コンプライアンスの面で問題が認められる場合など、たとえ本人が希望したとしても、再度採用されない場合があることは承知している。</p>	<p>そうした場合以外にも、能力面でどうしても求める水準には達しておらず、再度の採用とはならない場合もあり得るのではないかと。</p>
<p>上司が変わったということだけで、突然、評価が厳しくなり、再度採用されないというようなことが起こらないようにしていただきたい。</p>	<p>引き続き評価の甘辛が生じないように努めていきたい。</p> <p>ところで、先ほど組合は、定期的な公募の実施に対する懸念事項として、職場の人間関係や人材確保を挙げていた。そうであるならば、それらをクリアできる方策を考えるべきである。</p>
<p>組合が問題としているのは、それだけではない。理由もなく、3年に1回、定期的に公募を受験しなければならないという点が、最も大きな問題である。</p>	<p>理由もなくと言うが、定期的な公募の実施については、より良い人材の確保という趣旨もある。</p>
<p>3年に1回の公募試験受験ということ自体が、雇用の不安をもたらすということを認識していただきたい。公募試験が落とすことを目的とするものではないことは、これまでの交渉の中で確認しているところであるが、雇用に関わるものである以上、組合としては今後も要求し続ける。</p>	<p>今後もしっかりと協議には応じていく。</p>

<p>公募試験の実施時期については、職員ごとに3年をカウントしていくことになるのか。</p>	<p>一般的には職員ごとにカウントしていくことになるだろうが、制度導入過程で賃金小委員会において協議したとおり、職ごとにカウントすることもあり得る。後者の場合、試験の実施時期次第では、最初の採用から1年や2年後に受験ということもあり得るが、その後は前者と同様に3年ごととなっていくことになる。</p>
<p>令和4年度以降の新規採用者については、最初の募集時にあらかじめ説明を受けているであろうから、1年や2年で受験となっても差し支えないであろうが、経過措置の期間を終え、公募の対象となる者については、たとえ職ごとのカウントであったとしても、先般の合意どおり3年ごとの実施としていただきたい。</p>	<p>諸般の事情を踏まえて検討していく。</p>
<p>専門性の高い職種について 教育相談員については、高い専門性が求められており、職員は自費で研修を受講している。こうした現状を踏まえ、手当での対応や、研修費用の公費負担はできないのか。</p>	<p>手当での対応は、現行法の下ではできない。また、研修については、既に一定実施していると原局からは聞いている。他に有用な研修があるのであれば、費用や内容等の観点から対応できない場合も当然あり得るところであるが、職場で話し合っていたいただきたい。</p>
<p>教育相談員においては、資格の更新に費用がかかる。こうした必要な経費について、公費で負担できないのか。他都市では上限付きで公費対応としているところもあると聞いている。</p>	<p>資格の更新に要する費用の助成をすることはできないと原局から聞いているが、組合の意見については改めて原局に伝えておく。</p>
<p>公認心理師の資格であれば、更新は不要である。求める資格を公認心理師に切り替えればよいのでは。</p>	<p>その点についても原局に伝えておく。</p>
<p>欠員について 児童ホームにおける人材派遣の活用については、欠員解消に資する面があることを踏まえて了承したものの、派遣の活用に当たっては、まずは本市で採用できるように取り組んでいくべきと考えている。この点についての当局の見解は。</p>	<p>回答メモでもお示ししているとおり、非常勤行政事務員の欠員については、同職員の補充が原則と考えている。</p>

以上
(給与課)

令和4年2月28日付け「2022春闘要求書」に対する回答について（メモ）

R4.3.22

組 合 要 求	回 答
1 行政事務員の賃金待遇を60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 行政事務員に勤勉手当を支給すること	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 再度任用時の公募試験の実施については撤廃すること	4 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。
5 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	5 現行どおりとする。
6 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	6 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。
7 私療休暇を有給45日にすること	7 現行どおりとする。
8 リフレッシュ休暇制度を設けること	8 現行どおりとする。
9 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	9 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。
10 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	10 従前より、必要な事項については協議・交渉している。

組 合 要 求	回 答
11 行政事務員の子どもが在籍する学校において、学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖になった場合、子の看護休暇として認めること	11 現行どおりとする。
12 あらゆるハラスメントを見過ごさずことなく風通しの良い職場環境を守ること	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。

以 上
(給与課)

令和4年2月28日付け「2022春闘ブロック統一要求書」に対する回答について（メモ）

R4.3.22

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。</p> <p>② 会計年度任用職員の給料の決定にあたって</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>①～⑤ 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>(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</p>	<p>⑥～⑧ 現行どおりとする。</p> <p>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>⑨～⑫ 現行どおりとする。</p> <p>(4)</p> <p>① 不妊治療のための休暇については、令和</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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、産前・産後休暇、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施をはかること。</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>3年12月27日に合意した内容（令和3年12月15日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>なお、その他の休暇については、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、その他必要な知識習得や能力向上のために、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)