

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和4年度第4号
通算第58号
令和4年12月16日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和4年12月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和4年11月7日（月）午後7時40分～午後9時（中央北生涯学習プラザ 学習室4）

◎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。また、新型コロナウイルス感染症については、全国的に感染者数は一定落ち着いていたものの、近頃また増加傾向になっており、これから寒い季節を控える中、次の流行も懸念されるなど、依然として予断を許さない状況であり、今後の感染者数の状況によっては昨年度と同様に、感染防止に配慮して交渉を開催しなければならないことなど、改めて理解いただくようお願いしたい。

さて、今年の人事院勧告においては、3年ぶりの増額改定が示されたところであるが、景気については、昨今の円安基調により不安定な状況にある。また、本市の財政状況についても依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。

このような中では、職員一人ひとりの力を十分に発揮していくことが重要であり、そのためにも、我々労使が緊密に協議を行うことが大切である。引き続き、協力と理解をいただきながら、話し合いを基調として着実に解決を図っていけるよう、よろしくようお願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和4年10月28日に2022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。

◎組合への回答

（回答メモ）令和4年12月に支給する期末手当について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和4年10月28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 報酬改定について

協議の要旨

令和4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△0.075月）とする旨及び基本となる報酬月額について令和5年4月1日から一律920円引き上げる旨の回答を示した上で、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
報酬改定の額については、今回の人事院勧告を踏まえた要求どおりの回答が示されており、評価する。しかしながら、改定時期を翌年度からとしていることについては、納得できない。	これまでも繰り返しお示ししているとおり、人事院勧告を踏まえた対応については、会計年度任用職員制度移行後の最初の確定交渉において、次年度に反映すると労使間で決定したものであり、今回についてもこの内容を踏まえた対応としたものである。
当時の交渉においてそうした議論をしたことは認識しているが、今後の対応まで決定したつもりはない。	当時もお伝えしたとおり、当局としては、先ほど申し上げた考え方は、人事院勧告の対応方法として今後を踏まえて決定したものである。
実施時期を早めると、何か問題が生じるといふことか。	報酬改定の実施時期を早めると、当然のことながらその分だけ財政負担は増える。また、そもそも任用期間を最長1会計年度とする会計年度任用職員においては、任用時に具体的な勤務条件を提示する必要があることを踏まえると、任用期間中に勤務条件を変更することは望ましくない。そうしたことから、増か減かを問わず、人事院勧告の反映時期を次年度としているところであり、今回の改定においても次年度に反映することとしている。
人員不足が深刻化している現状を踏まえ、少しでも処遇改善を行う考えはないのか。	これまでも労使間で協議の上、できる限りの処遇改善を行っており、今回の報酬改定においても、常勤職員との勤務時間の違いを踏まえた時間按分により改定額を決定するのではなく、当局としてのできる限りの措置として、要求どおりの引上額にて回答させていただいたものである。また、保育士等の処遇改善についても、国からの補助は今年度の上半期までであったが、そこで終わるのではなく、下半期についても継続しているところである。

<p>保育士等の処遇改善について、今年度末まで延長するのは、その趣旨に鑑みれば当然ではないか。</p>	<p>市に財政面の負担が生じる以上、市に一定の裁量があることについてはご理解いただきたい。</p>
<p>今回の常勤職員における勤勉手当引上げについては、対応しないのか。勤勉手当ではなく期末手当を引き上げるなど、他都市の手法も参考にして、なんとか対応していただきたい。</p>	<p>パートタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、勤勉手当の支給を行うことはできないとされている。そうした中で、勤勉手当においてなされた引上げを反映させるというのは、現行制度上難しいものである。</p> <p>一方で、勤勉手当を支給できないことについては、当局も問題意識を持っているところであるが、近時の動向として、国から地方自治体に対する勤勉手当支給に向けたアンケートが実施されたということがあり、勤勉手当の制度化に向けた機運は高まっているものと理解している。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>常勤職員とは異なり、一時金の改定はなく、増改定となる報酬月額についても、実施時期が当年度ではなく、次年度であることは納得できない。</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より長く働き続ける環境は整備されたが、55歳以降の経験年数は加味されないため、職員のモチベーションは下がってしまう。職員が長く働きたいと思えるように、60歳までは経験年数を加味していただきたい。</p>	<p>常勤職員を踏まえた取扱いとしており、見直す考えはない。なお、任用上限年齢の撤廃については、長く働けるようになったことで、むしろ人員不足の解消につながっているものと認識している。</p>
<p>定年引上げの関係で、常勤職員の55歳以降の昇給停止については、国において見直しが行われるのではないかと。</p>	<p>国においては同制度を定年引上げの前提としており、現在のところそうした動きは見受けられない。</p>

<p>定期的な公募の実施について</p> <p>公募試験の「試験」という文言を敬遠して、採用試験を受けようとしないうる者もいると考えられる。もっと柔らかい表現に変更すべきではないか。</p>	<p>実際には定期的に公募を実施するにもかかわらず、文言を変更することによりそのことが分かりにくくなってしまふのは、かえって不誠実ではないか。実態に沿った文言にするべきだと考える。</p>
<p>3年に一度の公募試験の実施について、職員ごとではなく、職ごとにカウントする場合、一般的な周期よりも短い期間で実施される可能性もあり、不公平感があるが、どのように考えるのか。</p>	<p>以前にもお伝えしたとおり、職ごとにカウントすることもあり得るところではあるが、それにより3年よりも早い段階で試験を受けることになるのも、最初の定期的な公募試験のみであり、それ以降は3年に一度となるため、それほど不公平感はないものとする。</p>
<p>私療休暇について</p> <p>私療休暇の取得上限日数については、常勤職員の90日と比較すると低位にあり、せめて45日まで引き上げていただきたい。</p>	<p>現行の30日という水準は他都市と比べても高い水準にあり、国は無給であるのに本市は有給としていることなども考慮すると、見直す考えはない。</p>
<p>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>6月期の交渉において確認した子の看護等の子育てのための休暇の取得要件の拡大の進捗状況はどうか。</p>	<p>例年でいえば2月頃に開催している尼崎市特定事業主行動計画推進委員会での協議を予定している。</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)

令和4年12月に支給する期末手当について（メモ）

R4.11.7

1 期末手当の支給月数

令和4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4年12月9日

3 諾否期限

令和4年11月16日

以 上
(給与課)

令和 4 年 10 月 28 日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R4.11.7

組 合 要 求	回 答
<p>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。</p> <p>2 賃金制度、一時金の改善について</p> <p>① 一時金に関しては令和 4 年度人事院勧告に準拠し 0.10 月分を引き上げ期末手当で今年度内に支給すること。</p> <p>② 勤勉手当を早急に支給すること。</p> <p>③ 賃金は令和 4 年度人事院勧告に準拠し月例給について正規職員の 0.23% (921 円) 分の引上げを 4 月に遡って支給すること。</p> <p>④ 賃金の昇給停止をしないこと。</p> <p>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。</p> <p>⑥ 人員不足の職場で補充がされない場合、労働の対価としての賃金を加算すること。</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しないこと。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>2</p> <p>① 令和 4 年 11 月 7 日付け「令和 4 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>②・④・⑤・⑥ 現行どおりとする。</p> <p>③ 基本となる報酬月額については、一律 920 円引き上げる。ただし、改定時期は令和 5 年 4 月 1 日とする。</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>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。</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>

組 合 要 求	回 答
<p>5 超過勤務手当について 情勢の急速な変化・法改正等により、多様化・複雑化し、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>5 引き続き、適切な運用に努めていく。</p>
<p>6 休暇について</p> <p>① 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。 ② 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。 ③ 育児休業を正規職員と同様にすること。 ④ 私療休暇を有給45日とすること。 ⑤ 子の看護休暇を拡大し、子の学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖中にも適応させること。 ⑥ 生理休暇を有給にすること。 ⑦ リフレッシュ休暇を創設すること。</p>	<p>6 ①～④・⑥・⑦ 現行どおりとする。 なお、人事院による意見の申出において示された休暇制度等の改正については、今後、国の動向等を踏まえて検討していく。 ⑤ 今後、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会の中で議論していく。</p>
<p>7 新型コロナウイルス感染防止について 収束が見通せない場合、感染によるリスクが高い高齢者、障がい者を家族に持つ職員、持病のある職員に対する特別休暇を設けること。</p>	<p>7 現行どおりとする。</p>
<p>8 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。</p>	<p>8 諸手続について、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p>
<p>9 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。</p>	<p>9 従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p>
<p>10 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。</p>	<p>10 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>11 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。 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>11 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。</p>

本回答に対する諾否については、令和4年11月16日までにされたい。

以 上
(給与課)