

人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

- 交渉日時 令和3年(2021年)10月21日(木) 11:00～11:23
- 交渉場所 市役所8階第1会議室
- 出席者 当局側 総務部長, 総務部次長, 人事課長, 行政改革課長,
人事課主査, 行政改革課主査
企業局管理部長
病院局管理部長
組合側 市職労, 水道労組, 交通労組, 病院労組の各書記長

交渉項目	人事・給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合) 現段階での給与改定スケジュールについて聞きたい。</p> <p>(当局) 現時点では、国における人事院勧告の取扱いや給与法案の審議日程についても見通せない状況となっているが、これまで国においては人事院勧告に従って給与を改定してきていることから、国家公務員準拠という考えのもと、人事院勧告の内容で提案した。</p> <p>令和3年12月1日を基準日とする期末手当の支給率を減ずる内容のため、11月中に、市議会臨時会で関係条例を改正し、施行しなければならない。</p> <p>(組合) 仮に市議会臨時会までに国家公務員の給与改定が進まなかった場合、この見直し提案をどうするのか。</p> <p>(当局) 仮に、国が給与改定を実施しない場合には、人事院勧告についての国の取扱いを確認したうえで改めて協議させていただきたい。</p> <p>(組合) 会計年度任用職員についても引き下げを行う考え方をお聞きしたい。</p> <p>(当局) 非常勤職員の給与は、常勤職員に準ずることで民間との均衡が図られるとの考えから、国公準拠の考え方にに基づき、会計年度任用職員の期末手当を引き下げることが適切であると考え提案した。</p> <p>会計年度任用職員の給与改定の時期についても、制度移行前の嘱託職員や国の非常勤職員の報酬改定時の取扱いと同様に翌年度からの改</p>

定とした。

(組合)

休職給の見直しについて、このタイミングでの見直しの理由や考え方を聞きたい。

(当局)

各種人事・給与制度について、国の制度と異なる運用をしているものについて、順次検証を行い、必要に応じて見直しを進めることとしており、この休職給の取扱いにつきましても、国を大きく上回る内容となっており、民間における休職給の支給実態等も踏まえて構築された国家公務員の制度に、早急に準拠する必要があると考え提案した。

(組合)

北海道や道内他都市の運用状況はどうか。

(当局)

本市で押さえている限りで、北海道では、結核性疾患のほか、国よりも若干対象を広げた運用をしており、道内主要市のうち札幌市、釧路市、帯広市、苫小牧市については、本市と同様に、それぞれ独自の取扱いをしており、小樽市、旭川市、室蘭市、北見市、江別市の5市においては、おおむね国と同様の運用となっている。

(組合)

人事院による公務員人事管理に関する報告で言及された休業、休暇制度の提案に対する考え方を聞きたい。

(当局)

本年の人事院勧告で言及のあった育児休業や不妊治療休暇等の見直しについては、現在、国において検討が進められている状況であり、国の制度や地方公務員の育児休業等に関する法律等の改正内容など、取扱いが判明した段階で協議したい。

(組合)

直接今回の提案には関わらないが、子の看護休暇の期間拡大の考え方について聞きたい。

(当局)

本市の子の看護休暇の取得対象期間については、国家公務員の制度と同じく、小学校就学前までの子としており、また、民間労働者においても法律で同様の運用としていることから、現時点では、拡大する考えはない。

(組合)

	<p>今年度から夏季休暇が3日から最大5日までと拡大がされたが、取得状況について聞きたい。</p> <p>(当局)</p> <p>夏季休暇の取得状況については、企業局、病院局を除き、1人当たり令和2年度の2.9日から令和3年度においては4.9日に増加したことから、付与日数を増やした分をおおむね取得できている状況と捉えている。</p> <p>(組合)</p> <p>最後に特に給与改定に関して、どのくらいの時期までに組合と協議を調べたいと考えているのか。</p> <p>(当局)</p> <p>11月中に市議会臨時会で関係条例を改正するということを含めると、少なくとも11月10日頃を目途に協議を整わせることができると考えているので、その時期までに回答いただきたい。</p> <p>(組合)</p> <p>臨時会開催の動きになっていくというのは当然、受けとめさせていただき、国の状況も含めて、基本的にはそのような日程の中で、組合としても努力したいと考えているので、色々協議していただきたいと思う。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	