



函 総 行

令和 3 年 (2021 年) 10 月 12 日

函館市役所職員労働組合

執行委員長 鎌田 保 様

函館市長 工 藤 壽 様



人事・給与制度の見直しについて (提案)

人事・給与制度の見直しについて、別紙のとおり提案いたしますので、貴職のご理解とご協力をお願いします。

## 人事・給与制度の見直しについて

## 1 令和3年人事院勧告（令和3年8月10日勧告）に基づく給与制度の見直し

…令和3年第2回臨時会（11月）提案予定

提 案 内 容	実施予定 時期	改正を 要する例規
(1) 常勤職員の給与改定 ・ 期末・勤勉手当の支給月数引下げ 年4. 45月分から年4. 3月分に引下げ (期末手当の支給月数に反映)	令和3年 12月1日	・ 一般職の職員の給与に関する条例
(2) 会計年度任用職員の給与改定 ・ 常勤職員の改定に準じて、期末手当の支給月数を引下げ 年2. 55月分から年2. 4月分に引下げ	令和4年 4月1日	・ 函館市会計年度任用職員の給与及および費用弁償に関する条例

## 2 国家公務員の制度に準拠した制度への見直し

…令和4年第1回定例会（2月）提案予定

提 案 内 容	実施予定 時期	改正を 要する例規
(1) 休職給の見直し ・ 満2年に達するまで8割の休職給が支給されることとなる、療養を要する心身の故障の種類を国家公務員と同様とする。	令和4年 4月1日	・ 一般職の職員の給与に関する条例 ・ 一般職の職員の給与に関する条例施行規則
(2) 分限制度の見直し ・ 降給の制度を設ける。	令和4年 4月1日	・ 職員の分限に関する条例 ・ 初任給，昇格，昇給等の基準に関する規則

1 令和3年人事院勧告（令和3年8月10日勧告）に基づく給与制度の見直し

(1) 常勤職員の給与改定等

ア 期末手当の支給月数引下げ

- ・ 期末および勤勉手当の年間支給月数を4.45月→4.3月

※再任用職員は2.35月→2.25月

(再任用職員以外の職員)

※( )は特定管理職員

		6月期末	6月勤勉	12月期末	12月勤勉	年間計
令和3年度	改定前	1.275 (1.075)	0.95 (1.15)	1.275 (1.075)	0.95 (1.15)	4.45
	改定後	(支給済)		1.125 (0.925)	0.95 (1.15)	4.3
令和4年度	改定後	1.20 (1.00)	0.95 (1.15)	1.20 (1.00)	0.95 (1.15)	4.3

(再任用職員)

		6月期末	6月勤勉	12月期末	12月勤勉	年間計
令和3年度	改定前	0.725	0.45	0.725	0.45	2.35
	改定後	(支給済)		0.625	0.45	2.25
令和4年度	改定後	0.675	0.45	0.675	0.45	2.25

イ 実施時期

令和3年12月1日（令和4年度以降に係わる部分は令和4年4月1日）

(2) 会計年度任用職員の給与改定

ア 期末手当の支給月数引下げ

年間支給月数を2.55月→2.4月（6・12月期 各1.2月）

イ 実施時期

令和4年4月1日

## 2 国家公務員の制度に準拠した制度への見直し

### (1) 休職給の見直し

ア 満2年に達するまで8割の休職給が支給されることとなる，療養を要する心身の故障の種類を国家公務員と同様とする。（「その他市長が定める疾病」を廃止する。）

休職給の 支給期間	現 行	改正後 (国と同様)
満2年に 達するまで	<ul style="list-style-type: none"> <li>・結核性疾患</li> <li>・<u>その他市長が定める疾病</u></li> <li>  (1) <u>高血圧症</u></li> <li>  (2) <u>心臓疾患</u></li> <li>  (3) <u>悪性新生物による疾患</u></li> <li>  (4) <u>中枢神経系統の疾患</u></li> <li>  (5) <u>精神性の疾患</u></li> <li>  (6) <u>糖尿病</u></li> <li>  (7) <u>国または北海道が特定疾患に指定する疾患</u></li> <li>  (8) <u>難病の患者に対する医療等に関する法律第5条第1項に規定する指定難病</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・結核性疾患</li> </ul>
満1年に 達するまで	上記以外の心身の故障 (公務・通勤災害を除く。)	上記以外の心身の故障 (公務・通勤災害を除く。)

イ 実施時期

令和4年4月1日

## (2) 分限制度の見直し

### ア 見直しの内容・目的

- 分限処分に「降給」を加える。
- 本市の現在の分限処分は、「免職」または「降任」については地方公務員法に基づき条例で必要な事項（手続）を定めているが、「降給」については条例で必要な事項（事由・手続）を定めておらず適用することができない。
- このため、最下位の係員の職に就いている職員に分限処分を行う場合、当該職より下位の職がないことから降任はあり得ず、現行制度上では免職のみが適用となる。  
また、主任職以上の職では降任は可能であるが、状況によっては下位の職に降任させるには至らない場合も想定され得る。
- したがって、公務能率の維持の観点と使用者としての解雇回避努力義務を踏まえ、免職または降任を行うには至らないと認められる場合の分限処分として降給の制度を設けることとしたものである。

### イ 降給の内容

降給	降格	職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更すること ▽適用＝当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき ▽降格後の給料月額＝降格時号給対応表により決定する。（国と同様）
	降号	職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更すること ▽適用＝当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することは可能であると認められるとき ▽降号後の給料月額＝2号給下位の号給に決定する。（国と同様）

※適用の事由～人事評価その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であって、改善措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときなど

### ウ 実施時期

令和4年4月1日

