

給与制度の見直しに係る組合交渉

- 交渉日時 令和4年(2022年)10月13日(木) 16:25～16:36
- 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
企業局管理部次長
病院局管理部長
- 組合側 市職労, 水道労組, 交通労組の各書記長

交渉項目	給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>10月5日付けで各単組へ提案された本件について, 提案内容や概要を確認していきたい。</p> <p>まず, 人事院勧告の内容および今回の提案のタイミングや考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>国家公務員の給与に関しては, 本年8月8日, 人事院より勧告がなされたところであり, この主な内容については, 行政職俸給表(一)について平均0.3%引き上げるとともに, 期末・勤勉手当の支給率について, 4.3月から4.4月へ0.1月分引上げ, 勤勉手当に配分しようとするもの。</p> <p>これを受け本市では, これまでも, 政府が人事院勧告に従って給与を改定しているので, これまでどおり国公準拠という考え方のもと, 人事院勧告の内容で, 貴職あて提案をした。</p> <p>なお, 国においては, 10月7日に人事院勧告の完全実施について閣議決定され, 給与法改正法案が国会に提出された。</p> <p>(組合)</p> <p>国の閣議決定や給与法改正法案が国会に提出されたことから, この提案時期になったものと受け止めている。</p> <p>次に, 本市における現段階での, 関連条例の改正, 給与改定および差額支給の考え方について, スケジュールを伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>今回の提案について11月10日頃までに貴職との合意が得られ, 11月下旬に関連条例の改正案を議会に提出し, 12月上旬に議決が得られれば, その後, 速やかに支給事務に入り, 年内の差額支給の実</p>

施に努めていきたいと考えている。

(組合)

11月10日頃までに合意が得られなければ、議会への提案や支給事務に影響があるものと認識した。

次に、勤勉手当の支給割合引上げに関して、国は上位成績区分に係る原資を確保するとしているが、市の考え方を伺いたい。

(当局)

本市の勤勉手当の成績率は、これまでも国家公務員に適用される人事院規則等を踏まえて設定している。

このたびの給与法改正に伴う人事院規則の改正の内容が示された際には、現在の国と本市の人事評価制度の相違点を踏まえつつ、検討したいと考えている。

(組合)

今後、改正内容が示された際には、情報提供をお願いしたい。

次に、国では、令和4年10月1日付けでフルタイム会計年度任用職員の退職手当支給要件を緩和しており、8月5日付けで改正条例例を発出しているが、本市が国と実施予定時期が異なる具体的な理由を伺いたい。

(当局)

この度の改正は、国における退職手当法の運用方針の変更であり、本市では、事前に動向を把握できない中で通知を受けたもの。

このような中、本市においては、改正による職員への影響等を確認する必要があるほか、条例に規定された事項の変更であり、議会への上程も含め、一定の事務処理期間が必要となることから、12月定例会に条例改正案を上程することを目指し、この度、貴職に提案している。

(組合)

この改正時期であれば、9月定例会での条例改正は、スケジュールが厳しいものだったと理解する。

次に、国と実施時期が異なることによって、支給を受けられなかった会計年度任用職員は存在するのか伺いたい。

(当局)

先に回答申し上げたとおり、実際に要件緩和の効果が生じるのは、令和5年1月からとなっているので、国との実施時期が異なっても、退職手当の支給が受けられない会計年度任用職員は生じない。

(組合)

給与改定のスケジュールや差額分の年内支給に向けて努力していく方針など、概ね理解できた。

今後は、市労連に持ち帰って議論し、当局から話のあった11月10

	日頃のしかるべき時期までに回答をする。
交渉結果	(交渉継続)
備考	