

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)11月9日(水) 16:00～16:20
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 谷口副市長,
総務部長, 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, 企業局総務課主査
病院局管理部長, 病院局庶務課係長
組合側 市職労, 水道労組, 交通労組, 病院労組の各委員長ほか

交渉項目	給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合) 前回の交渉で、給与改定における差額分の年内支給に向けて努力していく方針などを確認したところだが、現在の国における国家公務員の給与法改正案の審議状況と可決スケジュールを伺いたい。</p> <p>(当局) 給与法改正案については、11月4日に衆議院で可決され、同日、参議院に送付されたところであり、例年であれば、1週間ほどで参議院を通過し、その後、1週間ほどで法律が公布されているところである。</p> <p>(組合) 次に、条件が整った場合の給与改定における差額分の年内支給のおおよその日程を伺いたい。</p> <p>(当局) 近日中に貴職との合意および12月議会で関連条例の改正の議決を得られたら、12月27日には支給したいと考えている。</p> <p>(組合) 人事課職員の業務が増加することは大変申し訳ないが、年内支給の実施をお願いしたい。</p> <p>次に、2021年に改正された国家公務員の「非常勤の給与支給に関する指針」の改正内容を伺いたい。</p> <p>(当局) 当該指針は、人事院から国の各省庁に対し通知しており、任期が相当長期にわたる非常勤職員に対する期末手当および勤勉手当に相当する給与を支給するよう努める旨、規定されているが、昨年度の改正で</p>

は、当該給与を支給する場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似するときは、常勤職員への支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮し、支給する旨の規定が追加されたところである。

(組合)

次に、地方自治体の会計年度任用職員の勤勉手当が支給できない理由と総務省における勤勉手当の支給に係る検討状況を伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員のうち、パートタイムの職員は、地方自治法上、勤勉手当を支給できる規定がない。

また、フルタイムの職員は、総務省の通知において、各地方公共団体における期末手当の定着状況等を踏まえた上での検討課題とすべきものとして、勤勉手当は支給しないことを基本としていることから、支給していないところである。

また、国の検討状況については、今年度の内閣府による地方分権改革に関する提案募集において、一部の自治体から、国および地方の常勤職員や国の非常勤職員との間に不均衡が生じているなどの理由で、勤勉手当を支給できるよう見直しを求める提案があったことから、本年8月に総務省は、各自治体に対しアンケート調査を実施するとともに、同時期に開催された全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議において、会計年度任用職員制度の適正な実施に努めるほか、見直しを求める提案について触れたうえで、今後の国の動向を注視して欲しい旨の発言があったが、具体的な検討状況については、把握していないところである。

(組合)

この件については、国レベルでの処遇改善となることから、情報収集や情報共有しながら、条件が整った際には、協議をお願いしたい。

次に、人事院は給与上対応すべき課題として「若い世代の誘致・確保、積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ」などをあげており、取組事項として「若年層を始めとする人材の確保等の観点から公務全体のあるべき給与水準、多様な人材の専門性に応じた給与の設定」などとしているが、本市に当てはめた時の状況や受け止めに伺いたい。

(当局)

全国的な人口減少に伴い、国においては、国家公務員の採用試験申込者数が減少傾向にあり、本市においても、同様の状況にあることから、今後、国をはじめ各都市における人材の獲得競争は、ますます厳しさを増していくものと考えている。

このような中、持続可能な行政運営を維持していくためには、職員の数や質の確保は重要であることから、このたびの給与改定のように、

若年層を中心に給与などの処遇改善を図ることを、国と合わせて進めるとともに、引き続き、民間等経験者の採用をしていくほか、業務上必要な有資格者を確保していく方法等の検討を進めるなど、その時々
の状況を踏まえて制度の見直しを行い、人材の確保に取り組んでいき
たいと考えている。

(組合)

各部局で若手職員の離職者が増えてきていることから、何らかの対
策を行う必要があるものと考えている。

次に、国は今回の報告で「勤務時間調査・指導室」を新設し、客観
的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導することとして
いるが、本市における長時間労働是正の考え方や、客観的記録の手法
の検討状況を伺いたい。

(当局)

長時間労働は職員の心身の健康に影響を及ぼす恐れがあることから、
本市においては、時間外・休日勤務の縮減に関する指針を定め、過度
な時間外勤務が生じないように取組みを進めている。

また、勤務時間等の客観的記録の手法などにつきましては、先日の
市職労交渉の場でも話をしたところだが、費用対効果を勘案しながら、
効果的な方法について、さらに検討し、来年度中に一定の方向性を示
したいと考えている。

(組合)

差額支給分の年内支給など前向きな回答が得られたことから、今後、
各単組の機関会議に諮って、しかるべき時期に回答したいと考えてい
る。

今年の給与改定は、若年層の給料改定のほか、期末手当の引き上げ
があったものの、現在の物価高を踏まえると、全職員の給料が増額と
ならなかったことは、非常に残念だと思っているし、コロナ禍で職員
のモチベーションの維持が難しい状況となっていることから、期末手
当の引き上げが、少しでも希望の光にならないかと思っている。

今後も、会計年度任用職員の勤勉手当や職員の人材確保など、必要
な場面で情報交換や協議をさせていただきたい。

(当局)

提案内容を機関会議に諮り、回答をいただけるとのことなのでよろ
しく願いしたい。

また、貴職とは、今後とも意思疎通や情報共有を図るほか、必要に
応じて協議しながら、様々な課題に対応していきたいと考えている。

交渉結果	(交渉終了)
備考	11月10日正式合意

(総務部行政改革課 令和4年(2022年)11月10日現在)