

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)2月17日(木) 16:00～16:25
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 総務部長, 総務部次長, 人事課長,
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	給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>昨年10月12日付けで給与制度の見直しということで提案された後、国の状況等を踏まえて取り下げ、2月8日に改めて再提案されているが、再提案に至る経過について、国の動きや国家公務員の給与改正の動き、人事院規則等も踏まえて、改めて説明いただきたい。</p> <p>(当局)</p> <p>今年度の給与制度の見直しは、昨年8月10日に出された人事院勧告の内容により、10月12日に提案をした。</p> <p>政府は、11月24日に公務員の給与改定に関する取り扱いについて、勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるが、令和3年度の引き下げ相当額は、令和4年6月の期末手当を減額することで調整を行うということを閣議決定し、今月の1日、給与法改正法案が国会に提出され、現在衆議院で審議中となっている。</p> <p>本市としては国家公務員の取り扱いと同様に給与の見直しを実施すべく、2月8日付で、再提案をした。</p> <p>(組合)</p> <p>2月8日付けの提案の内容は、国の取り扱いどおりということで受けとめたが、引き下げ相当額という部分が大きいと考えており、改めて再任用職員、会計年度任用職員を含めて、提案内容について説明いただきたい。</p> <p>(当局)</p> <p>正規職員、再任用職員、会計年度任用職員の期末手当について、国家公務員の取り扱いに準じて、支給月数を引き下げるとともに、正規職員および再任用職員については、令和3年12月に支給された期末手当に所定の率を乗じた額を、令和4年6月に支給する期末手当から減</p>

ずる調整を実施しようとするものである。

(組合)

役職が上位の職員や級号が高い職員の影響額というのは大きいのは当然だが、組合員層の影響額を伺いたい。

(当局)

個々の状況により影響が異なるため、代表的なモデルということで説明するが、主査クラスで例えば給料月額34万3,000円、4級42号給の場合、改定前の6月の期末・勤勉手当の合計額は、約80万円となるが期末手当支給月数の改定による0.075月分と、調整額としての0.15月分を合わせて約8万1,000円の減額。

主任主事クラス、給料月額26万円、2級20号給の場合、改定前の6月の期末・勤勉手当の合計額は、約58万円となるが、期末手当支給月数の改定による0.075月分と、調整額としての0.15月分を合わせて約5万8,000円の減額となる。

また、フルタイムの再任用職員の場合、改定前の期末・勤勉手当の合計が約25万円、期末手当支給月数の改定による0.05月分、調整額として0.1月分を合わせて約3万2,000円の減額となる。

(組合)

提案書には、令和3年度の退職者、昨年12月2日以降に採用された職員の取り扱いの対象外と記載されているが、この取扱いは、何に基づいたものなのか。

(当局)

令和3年人事院勧告に基づく、年間でマイナス0.15月などの期末手当の支給月数の改定は、令和4年度以降に期末手当が支給される全ての職員に適用されるものであり、新規採用者についても、引き下げが実施される。

調整措置は、その対象者や調整方法について、国家公務員の給与法に明記されており、対象者は、令和3年12月に期末手当の支給があった職員で、かつ令和4年6月に期末手当を支給される正規職員および再任用職員となっており、新規採用者や再任用職員を除く令和3年度退職者にはこの措置は適用されないということになる。

(組合)

前の質問で、組合員層の影響額の回答は身分が変わらない人の場合だが、例えば、正規職員から再任用職員、正規職員から4分の3勤務の再任用職員、正規職員から会計年度任用職員のような場合に、調整額がマイナスになった場合は、期末手当を支給しないという理解でよいか。

(当局)

現在の改正給与法案上は、そのとおりの内容である。

(組合)

人事院勧告の取り扱いで、国は、官民給与の均衡の観点から、年間で給与を調整するため、不利益不遡及には当たらないとこれまでいていたと理解しているが、今回は年度を超えて調整をするということについて、閣僚会議の中で、人事院からも問題ないという見解を得たと思うが、年度を超えて調整できる根拠はあるのか。

また、これに対する市の見解があれば教えていただきたい。

(当局)

これまでも給与改定の際には、不利益不遡及の原則を踏まえ、改定時期は遡らない、あくまでも将来に向かって減額するというような改正をしているが、人事院勧告に基づき、情勢適応の原則もあって速やかに、年間の官民給与を均衡させるため、例えば12月の期末手当において調整するといった方法が用いられており、この調整方法自体については法に明文の規定はないものの、過去の判例においても、正当かつ合理的な方法であるとともに、このような調整措置、均衡させるための方法をどのように実施するかというのは、最終的に立法施策の選択に委ねられるべきであるという判示もされている。

今回は政府が勧告どおりに期末手当の支給月数を引き下げるとした上で、その調整時期を来年度の6月に年度を超えて行うと判断したもので、政府が人事院勧告を尊重しつつ、異例なコロナ禍の中で経済対策を初めとした国政全般の観点から検討が行われた結果だということと、人事院からも、「今年の勧告内容を実質的に変更するものではなく、差し支えない」という見解が示されている。ということ踏まえると、本市としても、今回の政府の決定に特段の不合理はなく、法の趣旨を逸脱するものではないのではないかと考えている。

(組合)

前半部分は理解できる。これまでの取り扱いということで、速やかにできるだけ速くとして12月手当でというのは、これは従来やられてきた手法だし、国の方も、人事院の方もこれまでもそのように発言してきたと思っている。問題は今回の年度を跨いで6月にやるのが、速やかになのか、できるだけ速くなのか。

時期だけの問題だという意見もあるのかもしれないが、それもどうなのかという思いがまだある。

参考になるような判例があれば、資料をいただければと思う。

次に、2月8日に提案、再提案があり、起算日6月1日だと思うが、当然それまでに、議会に上程し、議決される必要がある。

今回の見直しは、議員も対象になってくると思う。

適用までのスケジュールについて改めてどのように考えているのか。

(当局)

関係条例は、令和4年6月期末手当の基準日である6月1日の施行を予定しているということで、貴職との合意が得られれば速やかに2月定例会に提案をしたいと考えているので、時間は大変短いですが来週の月曜日、2月21日までには、回答をいただきたい。

(組合)

この場での即答は正直できない。この後、市労連の執行委員会を控えており、今の事務折衝のやりとりも報告しながら、方針決定をし、然るべき早い段階で何かしらの回答、方針を示したいと思う。

組合としても、議会での議論、それに要する一定の期間を設けることは、当然必要だろうと思う。市民の代表である議員も調整の対象になっているということを踏まえれば、議会へ提案をして一定期間設けて議論をしていくという考えは理解できる。

組合としても、この提案に関して最大限の努力が必要だと考えており、具体的に、当局側が議会に諮っていくというのがあるのと同じく、私共も組合員にしっかりと説明をしていく。例えば、組合で資料を作成して、1人ずつ当てはめた時にある程度の減額分が分かるような資料を作成して、理解を得ていくということが大事だと思う。

最後に、非常勤職員の育児休業、介護休業の取得要件の緩和ということで、国は4月1日から適用をすと思うが、市の導入の考え方を改めて確認したい。

(当局)

国が、令和4年4月1日から施行を予定する非常勤職員の育児・介護休業の取得要件の緩和等は、私共としても導入していきたいと考えているが、現在、この非常勤職員の介護休業について適用される、民間育児・介護休業法の一部改正法案が、国会で審議されているところであり、この法律の公布後に発出されると思われる人事院規則の内容を確認してそれが出来次第、速やかに貴職宛てに提案をしたいと考えている。

(組合)

これに関しては、非常勤職員ということで、会計年度任用職員を含めて対象になる方々もいると思うので、国の動向も踏まえて、提案ができる判断をした後は、すぐに提案をいただければと思うのでお願いしたい。

先ほど言ったとおり今までの国公準拠という考え方は当然私も理解しているし、今までもそういう形でやってきている。

期末手当の引き下げの調整の時期については若干まだどうだろうというような部分もあるが、一方では議会の流れ、6月1日起算日ということから議会開催状況もあると思うので、そういう部分も含めて方

	針を決定していきたいと思うのでよろしくお願いいたします。
交渉結果	(交渉継続)
備考	