

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21日(月) 15:00～15:05

○交渉場所 市役所8階大会議室

○出席者 当局側 谷口副市长

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

病院局管理部次長

組合側 市職労, 水道労組, 交通労組, 病院労組の各委員長

市職労書記長, 市職労書記次長

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, 2月17日に公式事務折衝を開催し, 提案の考え方, 影響額や議会での関連条例の改正から運用までのスケジュールなどについてやりとりをした。</p> <p>国では, 昨年度の人事院勧告の内容を, 年度を超えて実施することについて, 「コロナ禍の異例の状況下での国政全般の観点, 特に経済対策等, 制度全体の取り組みとの関連を考慮」ということで見解を示しているが, 改めて市の捉え方について聞きたい</p> <p>(当局) 令和3年度の人事院勧告の実施について, 年度を超えた調整措置として設けられたことは, これまでになかった異例の措置だと捉えている。</p> <p>(組合) 組合としては, 今後, このようなことがないように, 上部団体に対策を強めるように依頼をしていきたい。</p> <p>次に, 仮に関連条例等が可決され, 実際に6月1日付で調整されることが決まった場合, 職員にどのように周知をしていくのか。</p> <p>(当局) 改正内容については, これまでと同様, 改正後に改めて文書で職員へ周知していきたいと考えている。</p> <p>内容的には難しい内容ではないが, 個々にいくら減額になるのか, ということについて希望があれば, 個々に対応したいと考えている。</p> <p>(組合) 組合員でも10万円を超える職員が少なくないと思われ, 減額幅も大</p>

	<p>きいと考えている。</p> <p>組合でも職員へ丁寧に説明が必要だと考えており、仮に協議が整って関連条例等も改正された場合、その後も組合としては随時、組合員から相談があれば、個別に対応していきたいと考えており、当局も個別に相談があれば対応するという回答なのでお願いしたい。</p> <p>国家公務員の法案自体が、継続審議中の状況だと思うが、あまり例がないとは思いますが、内容に変更があった場合は、どのような対応をとるのか。</p> <p>(当局)</p> <p>仮に、修正があれば、まずはその内容確認した上で、改めて考えていきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>前回の公式事務折衝で2月21日、本日までの回答ということで考え方が示されているので、持ち帰って議論し、然るべき回答をしたいと思う。</p> <p>2021年の給与制度の勧告は、マイナス勧告という中で、法案自体が年を越しての国会への提出と本当に異例づくしだと思っている。</p> <p>加えて、年度を越しての調整ということになり、この間、給与制度を巡っては、国公準拠という中で労使協議をしてきているが、コロナ禍の中、職員数も減ってきている中で、日々奮闘している組合員のことを思えば、12月の調整も6月で行うということは非常に大きな減額となるわけであり、組合員のモチベーションという意味から、人尊重、国公準拠ということは理解しつつも、不満の残る内容と思っている。</p> <p>そうしたことから、春闘の統一要求を今週25日に提出する予定であり、給与面に限らず休暇制度の充実なども様々盛り込んでいきたいと思っているので、皆コロナ禍で先が見えない閉塞感の中で日々仕事をしていることから、明るく希望の持てる職場環境づくりも含めて、我々の要求に少しでも答えていただければと思う。</p> <p>(当局)</p> <p>本日のこの交渉を踏まえて、最終的に意思決定し、回答することなので、お願いしたい。</p> <p>今後も職場改善の要求など色々あると思うが、誠意を持って受けとめ、意思疎通を図りながら話し合いをしていきたいと思う。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	2月21日正式合意