

人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

○交渉日時 令和5年(2023年)9月21日(木) 11:00～11:30

○交渉場所 市役所8階第1会議室

○出席者 当局側 田畑副市长,

総務部長, 企業局管理部長, 病院局管理部長,

総務部次長, 人事課長, 行政改革課長,

企業局総務課長, 病院局庶務課長,

人事課主査, 行政改革課主査

組合側 市職労, 病院労組の各執行委員長, 水道労組の副執行委員長,

市職労, 交通労組, 病院労組の各書記長

交渉項目	人事・給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>9月8日付けで各単組へ提案された本件について、提案内容を確認していきたい。</p> <p>提案内容の1つに勤勉手当の支給があり、従前から交渉等で訴えてきた案件が、提案されることで前向きに受け止めている。</p> <p>まず、地方自治法の改正や総務省通知の内容等、市議会への上程、庁内への説明等を踏まえての提案と思われるが、給与制度見直しの背景と提案のタイミングについて伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>本年5月8日、地方自治法の一部を改正する法律が公布され、パートタイム会計年度任用職員に勤勉手当を支給できることとなり、また、法改正に伴う6月9日付けの総務省通知により、フルタイム会計年度任用職員を含め、対象となる全ての会計年度任用職員に、令和6年度から勤勉手当を適切に支給すべきであることのほか、支給にあたり、人事評価の結果を適切に反映する必要があることが示されたところ。</p> <p>これを受けて、本市では、国公準拠のもと、令和6年度から会計年度任用職員に勤勉手当を支給することが適切と考えており、12月に関連条例の改正案を議会へ上程する。</p> <p>ただし、人事評価を反映させた勤勉手当を、令和6年6月から支給するには、評価期間を本年10月から設定する必要があるため、9月中に各部局へ説明をしなければならないことから、このたび、貴職あて提案をしたところ。</p> <p>(組合)</p> <p>次に、勤勉手当では、成績区分と成績率で2つの区分を設けている</p>

のに対し、人事評価では総合評語で3つの区分を設けている理由のほか、人事評価結果を勤勉手当の反映以外にどのように活用するかなど、人事評価の見直しの考え方を伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員は、公権力の行使などいわゆる本格的業務を担うことができないほか、有期雇用であることから、正規職員のように、困難度の高い業務や責任の重い業務を担わせるものではないため、必然的に業務の範囲は小さくなる場所。

このことから、求める業績は、与えられた業務について、一定の水準を満たすことに留まるものであるため、試験で業務遂行能力があると見込んで採用している中で、勤勉手当の成績率に影響を与えるほどの業績の差は生じないと考えており、業務遂行できることを前提としたうえで、不測の事態等により遂行できない場合も想定し、成績区分を「良好」と「良好でない」の2つの区分とするもの。

一方で、人事評価の総合評語に3つの区分を設けたのは、会計年度任用職員として働く者のうち、優秀な人材を正規職員として任用するキャリアアップ試験の受験候補者を推薦する指標として活用するもの。

(組合)

次に、勤勉手当の成績率が、今後、人事院勧告等による給料のプラス改定時に原資の一部が勤勉手当に配分された場合のほか、正規職員の良好が引き上げれば準ずることになるのかなど、考え方を伺いたい。

(当局)

人事院勧告等により、国の正規職員、非常勤職員および本市の正規職員が成績率の引き上げで勤勉手当を増額改定するような場合は、会計年度任用職員も成績率を引き上げて、勤勉手当を増額することになるものと現時点では考えているところ。

一方、正規職員の良好が引き上げられた場合は、そもそも国家公務員と本市の正規職員や会計年度任用職員の成績区分・成績率が異なっていることから、その時々々の正規職員の良好を引き上げる際の改定理由に基づき、会計年度任用職員の成績率の改定を判断していきたいと考えているところ。

(組合)

次に、勤勉手当の支給対象とならない職種等は、主にどのような職種やパターンの職員を考えているのか伺いたい。

(当局)

本市では、期末手当と同様に、勤勉手当も、任期が相当長期にわたる者に対して支給し、フルタイム会計年度任用職員は、任期が6か月以上であること、パートタイム会計年度任用職員は、これに加え、1週間当たりの勤務時間を15時間30分以上とするもの。

なお、対象とならない職種の例については、繁忙期に短期で雇用される事務補助等職や、職員の休暇等に伴い、日額で勤務する専門職のパートタイム会計年度任用職員のうち勤務日数が少ない職員等が該当するものと考えているところ。

(組合)

後日、その勤務日数が少ない職員等を教えてほしい。

次に、報酬の算定方法を見直す理由を伺いたい。

(当局)

本市のパートタイム会計年度任用職員の報酬は、月額、日額または時間額で定めることとしており、それぞれについて、フルタイム会計年度任用職員の給料を基準月額として勤務時間で換算する方法を定めているが、現在の算定方法では、同一の基準月額を算定基礎としているにも関わらず、月額、日額および時間額で定めた報酬額の時間当たりの単価が異なることや、通常勤務者と勤務を要しない日や休日異なる変則勤務者で、月額報酬の場合、時間当たりの単価が異なっている。

このことは、報酬を支給する上では、妥当であり、許容できる範囲のものだが、近年の最低賃金の上昇により、同一の基準月額にも関わらず、月額報酬と日額報酬の違い等によって、最低賃金を満たす場合と、満たさない場合が起こりうる状況となっていることから、算定方法を見直すことにより、時間当たりの単価が等しくなるようにするもの。

(組合)

次に、算定方法の見直し後に、北海道の最低賃金に満たない場合はあるのか。

その場合、どのような対応を考えているのか伺いたい。

(当局)

このたびの報酬の算定方法の見直しについては、月額、日額および時間額の算定方法によって、時間当たりの単価が異なることがないようにすることから、今後の最低賃金の引上げ幅によっては、報酬額が最低賃金に満たなくなることも想定される。

報酬額が最低賃金に満たない状況となった場合においては、最低賃金の額を基に算定した報酬額を支給することで、最低賃金を下回ることがないように措置することを考えているところ。

(組合)

次に、会計年度任用職員の一般事務職の雇用形態に、パートタイム区分を創設する具体的な理由を伺いたい。

(当局)

本市における会計年度任用職員制度は、令和2年度から導入されて

おり、制度移行時は、制度の主旨である処遇向上を図りつつ、職場の業務遂行に混乱を与えないことがないように、旧嘱託職員制度や旧臨時職員制度からの円滑な移行に重点を置く形で導入してきたところ。

制度移行後3年が経過し、各職場で会計年度任用職員が占める業務の割合が増加してきていることや、事務補助等職や専門職の、職務内容が限定されてしまうことが、業務の縦割りへとつながり、その結果、スケールメリットが発揮しにくい状況になっている。

このことから、会計年度任用職員のあり方については、より業務実態に合わせた制度や配置に変更するため、事務補助等職および専門職の一部を一般事務職に区分することで、業務の縦割りを解消し、組織の業務体制に合わせた柔軟な活用が可能となるよう、一般事務職にパートタイムの職種を創設するもの。

(組合)

次に、一般事務職の雇用形態にパートタイム区分を創設することに伴い、他の職種への活用について個々に検討することとされている事務補助等職について、今後、どのような取扱いを考えているのか伺いたい。

(当局)

一般事務職にパートタイムの職種を創設することに伴い、会計年度任用職員は、業務の縦割りの解消や配置場所を固定しない取扱い、応援対応による他部局での勤務など、組織の業務体制に合わせた柔軟な活用が可能となるものと考えている。

そのような中、事務補助等職につきましては、令和6年4月から業務委託や派遣職員の活用、一般事務職パートタイムをはじめとした、他の職種への移行などを行っていくが、自治体DXにおける情報システムの標準化などにより、将来の業務執行体制を現時点で定めることが困難な場合もあることから、それぞれの職場の状況を見極めながら、適切な時期に移行するよう努め、将来的には職を廃止しようとするもの。

(組合)

同じ人が同じ職場で固定的に事務補助等職として働き続けている現状があるものと認識しているが、今回のパートタイム区分の創設により、一定程度の処遇改善が図られるものと理解してよいか。

(当局)

仮に、現在の事務補助等職を1年以上雇用する一般事務職のパートタイムやフルタイムの区分へ切り替える場合、再度の任用による職歴加算により昇給するため、処遇改善につながっていくものと考えているところ。

(組合)

	<p>それぞれの職場の事情により事務補助等職を任用しているものと認識しているが、採用方法は原則、公募による筆記試験かつ面接試験で実施し、職歴加算などによる昇給で処遇改善を図っていくことを総務部から各部局に対して周知して欲しい。</p> <p>後日、専門職パートタイムのうち一般事務職のパートタイムへ区分する予定の職種の詳細を教えて欲しい。</p> <p>これで質疑等は終えるが、回答の希望日を伺いたい。 (当局)</p> <p>25日までをお願いしたい。 (組合)</p> <p>承知した。勤勉手当の支給や一般事務職のパートタイムの創設は、従前から交渉等で訴えてきた案件であり、今回提案されたことで嬉しく思っており、また、会計年度任用職員の皆さまも喜んでいただいていることから安堵しているが、一方で有期雇用であることから生活設計の不安は尽きないことであるため、今年度からの会計年度任用職員に係るキャリアアップ制度の実施による正規職員への任用を進めて欲しい。</p> <p>最後に、今月末でクールビズ期間は終了となるが、北海道は通年でナチュラルビズスタイルを導入していることから、10月以降からの導入を前向きに検討して欲しいが、まずは、夏季休暇と同様の期間の10月末までクールビズ期間を延長して欲しい。 (当局)</p> <p>本件について、提案から時間の無いなか積極的に協議していただき、感謝を申し上げる。</p> <p>そのほか、色々ご意見などもあったので、引き続き、協議や情報共有を図るとともに、今後も、提案事項に限らず、貴職とは意思疎通を図りながら、様々な課題に対応していきたいと考えているところ。</p> <p>最後に、良好な職場環境を推し進めていくためには、お互い目指す地点は同じではないかと考えていることから、今後ともよろしく願いしたい。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	9月25日正式合意

(総務部行政改革課 令和5年(2023年)9月25日現在)