

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)11月17日(金) 11:00～11:30

○交渉場所 市役所8階第2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, 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, 水道労組, 交通労組, 病院労組の
各執行委員長および各書記長

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27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>本年8月7日に人事院から勧告があり、この間、複数回の事務折衝を行ってきたところであるが、今回の提案に至った国の動き等の経緯やその内容の考え方のほか、提案のタイミングについて伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>国家公務員の給与に関しては、8月7日に人事院から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1.1%引き上げるとともに、期末・勤勉手当の支給率について、4.4月から4.5月へ0.1月分引上げ、期末手当と勤勉手当に均等に配分しようとするものである。</p> <p>これを受け、国においては、10月20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>また、会計年度任用職員の給与改定については、総務省から、5月2日付けで、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするよう通知があった。</p> <p>本市においては、国公準拠のもと、給料表や期末・勤勉手当を引き上げることとしたほか、会計年度任用職員の給与改定の実施時期を常勤職員と同様とすることとし、この度、貴職あて提案をした。</p> <p>(組合)</p> <p>次に、提案書に、定年前再任用短時間勤務職員について明記されているが、暫定再任用職員等についても、給与改定・差額支給のほか、期末・勤勉手当の支給月数の引き上げの対象となるのか伺いたい。</p>

(当局)

提案書における表記については、給与条例の本則中の規定が定年前再任用短時間勤務職員となっていることを受けたものだが、条例の附則において、暫定再任用職員および暫定再任用短時間勤務職員については、定年前再任用短時間勤務職員とみなす規定や読み替え規定を設けていることから、暫定再任用職員等についても、給与改定・差額支給のほか、期末・勤勉手当の支給月数の引き上げの対象となる。

(組合)

次に、提案事項ではないが、会計年度任用職員の令和6年6月および12月の勤勉手当に関して、正規職員と同様に改定後の率が適用されるのか伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員に対する勤勉手当については、令和6年度(2024年度)から支給をすることで、貴職あて提案を行い、9月25日付けで合意したところであり、支給率については、正規職員と同様にしたいと考えている。

具体的には、条例において、現行の期末手当と同様に、勤勉手当の支給率について、正規職員の規定を準用するよう改定する予定であり、正規職員の勤勉手当の支給率が改定された場合、会計年度任用職員にも、改定後の率が適用される。

(組合)

次に、給与改定の対象となる人数と影響額を、正規職員と会計年度任用職員のそれぞれについて伺いたい。

(当局)

市長部局では、正規職員の対象者が約2,020人、影響額は約2億円、会計年度任用職員の対象者が約740人、影響額は約6,400万円。

企業局では、正規職員の対象者が約260人、影響額は約3,400万円、会計年度任用職員の対象者が約20人、影響額は約300万円。

病院局では、正規職員の対象者が約1,090人、影響額は約1億5,900万円、会計年度任用職員の対象者が約260人で、影響額は約4,300万円となっている。

(組合)

合計で、対象者が約4,400人、影響額は約5億円になることを理解した。次に、現段階の給与改定のスケジュールについて伺いたい。

(当局)

今回の提案については、貴職との合意が得られ次第、12月の市議会定例会に関連条例の改正案と補正予算案を提出し、議決されれば、速やかに支給事務を行っていく。

なお、今年度の給与改定については、平成30年度(2018年度)以来、

5年ぶりに、給料表が全部改定となることで、原則、すべての正規職員が差額支給の対象となることに加え、会計年度任用職員にも差額支給を行うことから、差額支給事務に係るシステムの入力作業やチェック作業などが非常に多くなるので、年内の差額支給の実施は難しく、来年の1月中になるものと考えている。

(組合)

従来、速やかな給与改定と差額支給を求めてきたが、差額支給については、今回から会計年度任用職員も対象となることで事務量の増加が見込まれるので、来年1月中の支給となることは、一定程度受け止めなければならない。

そこで、このような状況のなかで、円滑に差額支給事務を進めていくための考え方を伺いたい。

(当局)

給与改定に伴う差額支給については、おおむね、人事課や職員厚生課で作業を行うが、各部局で採用を行っている会計年度任用職員については、それぞれの部局に対し、確認依頼等をする必要があり、具体的には、各部局における追給・戻入の実績や、差額支給の対象となる会計年度任用職員の確認を依頼することを考えているほか、既に退職している支給対象者がいる場合は、別途、通知文書の送付や、支払先口座の確認および支払に係る事務も発生するものと考えている。

このような業務については、正確かつ円滑に処理が進められるよう、各部局に向けた説明会を行い、具体的な確認方法等の説明をしていく。

(組合)

次に、今回の一連の事務を検証・精査などして、今後、同じような状況となった場合に、早期の給与改定・差額支給の対応を検討できるかなど、今後の給与改定に係る差額支給の考え方を伺いたい。

(当局)

今回の給与改定については、初めて会計年度任用職員への差額支給をする予定であることも含め、支給対象職員が増加したことにより、事務量が大幅に増加する。

今後においては、今回の差額支給事務において、課題等の検証を行い、正確かつ、より効率的な手法について、検討していきたい。

(組合)

差額支給事務は、相当な職員の負担となることから、少なくとも効率化を図り、負担の軽減となるシステムの改修を検討してほしい。

最後に、会計年度任用職員の勤勉手当の支給率が明記されていないが、何か理由があるのか。

(当局)

9月に会計年度任用職員の勤勉手当の支給について、提案した際に、

	<p>職員と同様の支給率となることを明記したことから、今回は明記していないが、来年度からは明記していく。</p> <p>(組合) 承知した。これで質疑等は終えるが、回答の希望日を伺いたい。</p> <p>(当局) 事務折衝を行ってきた事や、12月定例会への上程時期を踏まえると、来週の20日までをお願いしたい。</p> <p>(組合) 各単組に持ち帰り対応していく。給与改定については、若年層へは大幅な引き上げとなったものの、高年層の引き上げは物価高等を考慮すると十分ではなかったものと思っている。</p> <p>今回の改定は、初任給が大幅に増加することから、公務員の人材確保という観点が一番だったと受け止めているが、休暇制度も重要だと思っており、令和3年(2021年)3月の春闘から要請しているが、働き続けられる職場としていくためにも、子の看護休暇を拡充すべきであり、また、ナチュラルビズについては、北海道や道内の多くの市において、既に導入、もしくは来年度から導入する自治体が増えている状況である。</p> <p>働きやすい職場環境づくりは、市民サービスの向上にも繋がるものと思っているので、来年3月の春闘では、これらを導入するとの回答を期待している。</p> <p>(当局) 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、ナチュラルビズスタイルの導入、子の看護休暇の拡充など、働きやすい職場環境づくりについての要請があったので、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、組合の皆さんとは十分に意思疎通を図りながら、函館市の発展のため、様々な課題に対応していきたいと考えているので、今後ともよろしくお願いしたい。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	11月20日正式合意

(総務部行政改革課 令和5年(2023年)11月20日現在)