

函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

- 交渉日時 平成29年12月25日（月）14:00～14:30
○交渉場所 市役所8階第1会議室
○出席者 当局側 中林副市長，企業局長，病院局長，他 計18名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	人事・給与制度の見直しについて（第2回目）
交渉要旨	<p>（当局）</p> <p>11月21日付けで提案した人事院勧告に基づく給与改定・退職手当の見直し等について，先日の協議において説明したとおり，国の給与法改正案が8日に成立したものの，条例改正に必要な人事院規則が示されていないため，12月定例会に関係条例を提案できず，また，臨時会についても，補正予算などの調整を踏まえると年内の開催が難しく，条例改正案の提出は，次の定例会にせざるを得ず，差額は3月に支給することになる。</p> <p>これにあわせ，来年1月1日としている退職手当の見直しの実施時期についても来年4月1日に変更したいと考えている。</p> <p>本提案について，年内中に回答いただきたい。</p> <p>次に，これも先日の協議において説明したが，まず，給与関係の交渉のあり方について，提案・妥結が市労連あるいは各単組となるなど，はっきりしない部分があるので，これを明確にしたい。</p> <p>また，交渉内容について，貴職で公表しているものは，市側としても公表したいと考えており，この点に関して貴職でも概ね異論がないとのことであったので，今後，具体的な協議を進めていきたい。</p> <p>（組合）</p> <p>差額の支給時期が，3月になるとのことだが，再任用職員も含めて，今後の具体的なスケジュールについて伺いたい。</p> <p>（当局）</p> <p>給与改定については，給与法が今年8日に改正されたが，そのほか給与の見直しに必要な改正後の人事院規則等の公布が15日となったため，現在，関係条例等の改正に向けて作業を進めている。</p> <p>このため，改正条例案は平成30年第1回定例会に提出することとなり，差額の支給日については，改正条例案可決後の3月下旬を考えている。また，再任用職員についても，他の職員と同様の取り扱いとなる。</p>

交渉要旨	<p>(組合) 退職手当の見直しは、来年4月からの実施ということによいか。</p> <p>(当局) 退職手当の見直しについても、給与改定に関する条例改正と同様に、来年の第1回定例会での議案提出となるため、実施時期については、平成30年4月1日としたいと考えている。</p> <p>(組合) 給与関係の交渉のあり方を明確にすることについては、組合側としても異論はないので、今後、具体的な取り扱いを協議させていただきたい。 また、交渉内容の公表については、組合側でも市労連ニュースの中で内容を周知していることから、当局側で公表することに異論はない。 次に、再任用職員の雇用期間について、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、フルタイム勤務の雇用期間を現時点で5年とする考えはないのか。</p> <p>(当局) 再任用職員の任用期間については、国からの要請を踏まえ、平成26年度から、定年退職者が年金支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員について、原則として再任用することを基本としてきたところであり、かつ、定年退職職員が長年培ってきた能力や経験の有効活用を図っていくという観点から、その任用を3年程度継続することを基本として運用を行ってきたところである。 現時点において、任用期間を5年とすることは考えていないが、今後、年金支給開始年齢の段階的な引き上げに応じて、無年金期間が生じることのないよう適切に対応していきたいと考えている。</p> <p>(組合) 雇用と年金の確実な接続という観点から、年金支給開始年齢の段階的な引き上げに応じて、雇用期間を引き上げるのは当然のことである。 3/4勤務とフルタイム勤務とでは、年収に大きな開きがあるので、給与水準も含め、フルタイム勤務の5年雇用について、改めて検討いただきたい。 次に、会計年度任用職員の制度設計にあたっての検討とその進め方について伺いたい。</p>
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

交渉要旨	<p>(当局)</p> <p>会計年度任用職員の制度導入にあたっては、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化・適正化を図っていくことはもとより、組織として最適な任用・勤務形態の人員構成を実現し、厳しい財政状況にあっても市民ニーズに効果的・効率的に対応できる簡素で効率的な行政組織の実現を図っていくことも重要であると考えている。</p> <p>制度設計にあたっては、正職員との役割分担や責任の程度等を整理したうえで、現在、嘱託職員などの非常勤職員が担っている業務の必要性などを十分精査するとともに、フルタイムなど新たな勤務形態の活用による公務運営のさらなる効率化も視野に入れながら、具体の活用方法や配置計画、さらには適切な給与水準や任用期間など、各種勤務条件等について、必要に応じて貴職とも意見交換などを行いながら、検討を進めていきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>会計年度任用職員の業務内容等について、具体的に整理しなければならないが、検討する期間は、来年1年間しかないので、我々とも協議をしながら進めていただきたい。</p> <p>また、先ほど、再任用について無年金期間が生じることのないよう対応したいとの回答があったが、3年間のフルタイム勤務後に支給される年金は、部分年金しかなく、それだけで生活するのは厳しい状況にあるということも踏まえ、再任用の雇用期間については、しっかりと検討していただきたい。</p> <p>本提案については、年内に回答をいただきたいとのことなので、精力的に組合員とも相談し、できるだけ早めに回答したい。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	その後、妥結案どおりの合意回答あり（12月26日付 正式合意）

(総務部行政改革課 平成30年1月18日現在)

1 給与制度の見直し

(1) 平成29年人事院勧告に基づく給与改定

ア 給料表の改定 (H29. 4. 1適用)

- 行政職給料表 平均0.2%引上げ
初任給を1,000円引上げ, 若年層についても同程度改定し, その他は400円の引上げを基本に改定(再任用職員:400円引上げ, 改定率0.19%)
- その他の給料表についても, 行政職給料表に準じて引上げ

イ 期末勤勉手当の支給割合引上げ (H29. 12. 1適用)

年間支給割合 4.3月→4.4月(再任用職員2.25月→2.3月), 勤勉手当に配分
(再任用以外の職員) ※()は特定管理職員

		6月期末	6月勤勉	12月期末	12月勤勉	年間計
平成29年度	改定前	1.225(1.025)	0.85(1.05)	1.375(1.175)	0.85(1.05)	4.3
	改定後	(支給済)		1.375(1.175)	0.95(1.15)	4.4
平成30年度	改定後	1.225(1.025)	0.90(1.10)	1.375(1.175)	0.90(1.10)	4.4

(再任用職員)

		6月期末	6月勤勉	12月期末	12月勤勉	年間計
平成29年度	改定前	0.65	0.400	0.80	0.400	2.25
	改定後	(支給済)		0.80	0.450	2.30
平成30年度	改定後	0.65	0.425	0.80	0.425	2.30

<参考>

- 医師職における初任給調整手当について, 国に準じて改定(H29. 4. 1適用)

(2) 退職手当の見直し (H30. 4. 1以降の退職者に対して適用)

- 国の「民間企業退職給付調査」結果を踏まえた法改正に伴い, 国家公務員の取扱いに準じ退職手当の見直しを行う。
- 退職手当の基本額の算定に当たり, 官民均衡を図るために設けられているいわゆる調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げる。
- 調整率は退職理由および勤続年数に係わらず, 全ての退職者に適用する。

2 人事制度の見直し

(1) 非常勤職員の育児休業期間の見直し

非常勤職員が, 当該子の1歳到達日において, 保育所等における保育の利用を希望し, 申込みを行っているが, 当面その実施が行われない場合には, 現行制度において, 当該子が1歳6か月に達する日まで育児休業をすることができるが, 1歳6か月到達日後の期間についても, 当面その実施が行われない場合には, 新たに「当該子が2歳に達する日まで, 育児休業をすることができる」こととする。