

人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

○交渉日時 令和7年(2025年)1月14日(火) 14:00～14:25

○交渉場所 市役所8階第1会議室

○出席者 当局側 田畑副市長，企業局長，
総務部長，企業局管理部長，病院局管理部長，
総務部次長，病院局管理部次長，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，水道労組，交通労組，病院労組の
各執行委員長および書記長

交渉項目	人事・給与制度の見直しについて
交渉要旨	(組合) 昨年12月23日に実施した公式事務折衝で，市における給与改定については，国の人事院規則を踏まえた条例改正のほか，補正予算を議会に上程する必要があるとのことだが，まず，公式事務折衝以降の各種動向や差額支給のおおよその時期を伺いたい。 (当局) 国家公務員の給与改定については，昨年12月25日に，同月17日に成立した給与法改正法の公布および令和6年度(2024年度)の給与改定に係る人事院規則が公布されたところである。 市としては，現在，同改正法および人事院規則の内容を踏まえ，関係条例の改正などの作業を進めており，今後，2月の市議会定例会での議決を経たうえで，速やかに差額支給の事務を行うこととしている。 支給時期については，議会日程や事務処理等に必要な期間を考慮すると，3月下旬と考えている。 なお，貴職に提案している，給与制度の見直しのうち，令和7年度(2025年度)に実施予定としていた，給与制度のアップデート部分については，人事院規則が公布されていないことから，一部において，実施予定時期の先送りが必要だと考えている。 (組合) 次に，人事院勧告に係る閣議決定や国家公務員の給与法案の成立のみで，関連条例等の議会への上程や給与改定が難しい理由を伺いたい。 (当局) 関係条例の改正については，給与法改正法の成立以後に公布される人事院規則の内容を確認し，確実に国家公務員の給与との均衡を図る必要があることから，法律の成立のみでは，改正内容を定めることは

難しいところである。

具体的には、今回の給与法改正法のうち、通勤手当に関する改正においては、人事院規則に委任する部分が大きいものの、同規則が公布されていないことから、予定していた令和7年(2025年)4月1日の施行に向けての条例改正作業が、間に合わなくなったところである。

現時点では、直ちに対象となる職員が見込まれていないことから、制度の安定運用やシステム対応なども踏まえ、年度途中の施行ではなく、令和8年(2026年)4月1日の施行に向けた条例改正作業を基本に進めていきたいと考えている。

(組合)

整理すると、人事院規則が公布されていない状況でも、国家公務員の給与法案などから確実に国家公務員の給与に準ずることが明らかだと判断できる場合は、市議会へ条例改正などの議案を上程するための事務手続を進めていくことができるものと理解した。

また、人事院規則が公布されていないことから、令和7年度(2025年度)に実施予定の給与制度のアップデートのうち、通勤手当の改正は実施予定時期を先送りするとのことだが、規則が公布されていないのであれば、給与制度のアップデートを全て見送るものだと思うが、再任用職員への寒冷地手当の支給などの通勤手当以外の改正までも見送ることはできないと考えていることから、2月市議会定例会への関連議案の上程に向けて、事務手続を進めてほしい。

なお、先送りする通勤手当の改正については、対象者が見込まれない状況は理解するが、仮に年度途中の支給が見込まれる場合は、必要に応じて協議をお願いしたい。

次に、給料表の切り上げについて、昇格時の運用の考え方と、切り上げ幅が大きい7級や8級の人事評価と昇給の考え方を伺いたい。

(当局)

まず、昇格時の運用の考え方については、行政職給料表の2級から7級までの給料表の切り上げは、初号近辺の号給がカットされるのみで、実質的に給料月額に変動がないことを踏まえると、昇格時の給料月額の対応関係に影響を及ぼさないものと考えているが、7級から給料表が大きく替わる8級への昇格時は、新たな対応関係となる。

いずれにしても、昇格に係る人事院規則が公布されていないことから、国家公務員の考え方の詳細は不明だが、今後、示される国家公務員に準拠した運用にしていきたいと考えている。

(組合)

今後、人事院規則が公布されたら情報共有や必要に応じて協議をお願いしたい。

次に、扶養手当について、一般会計における現在の職員の支給人数

や経過措置終了後の影響額を伺いたい。

(当局)

令和6年(2024年)11月時点において、配偶者または子に係る扶養手当を支給している一般会計の職員は826人で、その内訳は、配偶者のみが157人、配偶者と子ども1人が139人、配偶者と子ども2人以上が162人、子どものみが368人である。

また、経過措置終了後の令和8年度(2026年度)における影響額については、一般会計で、約440万円の増となる見込みであり、その内訳は、配偶者のみが約1,200万円の減、配偶者と子ども1人が約570万円の減、配偶者と子ども2人以上が約50万円の増、子どものみが約2,160万円の増である。

(組合)

対象となる職員に対して、制度変更の周知などをお願いしたい。

次に、医師職給料表や初任給調整手当について、国の医療職俸給表等を一部準用しながらも、市独自の制度設計としている理由を伺いたい。

(当局)

医師職給料表については、原則、国家公務員の給与に準ずることを基本としながらも、地方都市として、特に確保が困難な職種であることから、職と級の適用関係や、それに伴う級の独自設定などの、給料表の独自設計や、初任給調整手当適用年数の長期化などを行っている。

このような独自に制度設計した給料表等をベースに、国家公務員の医師職の改定の都度、それに見合う改正を実施している。

(組合)

今後も、国家公務員の医師職の改定の都度、必要な改正をお願いしたい。

最後に、育児時間制度の拡充について、国家公務員育児休業法の動向や制度を伺いたい。

(当局)

国家公務員の育児時間の拡充に係る関係法令の動向については、昨年12月25日に国家公務員育児休業法の改正法が公布されたところであるが、関連する人事院規則は公布されていないところである。

制度の内容については、育児時間の取得において、現行制度の1日につき2時間を超えない範囲内という取得形態に加え、新たに、1年につき人事院規則で定める時間を超えない範囲内という取得形態を設け、職員がいずれかの取得形態を選択することができるようになる。

このほか、育児時間の対象となる子の年齢について、非常勤職員の養育する子の年齢を現行制度の「3歳に達するまでの子」から常勤職員と同様の「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大するという

	内容となっている。 (組合) 育児時間制度の拡充は、民間の育児・介護休業法の施行が今年の10月1日であることから、国家公務員も同様の時期から導入されるものと考えられる。 その動向を踏まえたうえで、本市への導入の時期など、必要に応じて情報共有や協議をお願いしたい。 これで質疑等を終えるが、回答の希望日を伺いたい。 (当局) 事務折衝を行ってきた事や、2月定例会への上程時期を踏まえると、17日までをお願いしたい。 (組合) 希望日までに回答できるよう、各単組に持ち帰り対応する。 今年度は、国政選挙の影響により給与改定の提案や交渉の時期が遅くなったが、昨年中に交渉を終えた自治体もあると聞いているので、こうした場合の考え方を検討することが必要かもしれないと思っているほか、来年度は、年内の差額支給を目指していきたいと考えているとともに、春闘で様々な要請を検討しているので、よろしくお願いしたい。 (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。 そのほか、令和7年度(2025年度)に実施予定の給与アップデートに係る人事評価や昇給の考え方のほか、育児時間制度の拡充などについて要請等があったので、引き続き、国の動向を注視しながら、必要に応じて情報共有や協議を行っていききたい。 本市は厳しい時代を迎えており、今後も、組合の皆さんとは様々な課題に対応していきたいと考えているほか、インフルエンザや新型コロナウイルス等の感染者が増加していることから、お互い体調管理に努めつつ、業務に従事していきたいと思うので、よろしくお願いしたい。
交渉結果	(交渉終了)
備考	1月17日正式合意

(総務部行政改革課 令和7年(2025年)1月17日現在)