人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

○交渉日時　令和８年(2026年)１１月４日（水）１４：３０～１４：５０
○交渉場所　市役所８階大会議室
○出 席 者　当局側　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，人事課長，
企業局管理部総務課長，病院局管理部庶務課長，
行政改革課主査，人事課主査
組合側　市労連，市職労，水道労組，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	（組合） 今回の提案や合意に対する考え方について，国の情勢や提案時期，提案内容等，合意に対する姿勢やリミットなどを含めて伺いたい。 （当局） 国家公務員の給与に関しては，令和８年８月７日の人事院による勧告を受け，同年１０月９日に人事院勧告の完全実施について閣議決定がされ，給与法改正法案が国会へ提出されたところである。 本市においては，国公準拠のもと，給料表や期末・勤勉手当等の改定を行うほか，その他の手当の見直しについても，国公準拠を基本としながら，本市への適合性などを踏まえ，この度，貴職あてに提案をしたところである。 今年度については，国の閣議決定や給与法改正法案の提出を踏まえ，この時期の提案となったものであるが，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ようとするものであることから，可能であれば１１月中旬までには合意をいただきたいと考えている。 （組合） 昨年と比べて早い時期に提案をいただいたことは受け止めている。年内の議決に向けて，市労連交渉まで誠意を持って協議に応じる。 ただし，会計年度任用職員の扶養手当，住居手当や通勤手当の見直しなど，今回の提案に含まれてない課題も，組合員にとって切実なものである。これらについて，市労連交渉で改めて伺うので，対応をお願いする。 次に，本年の人事院勧告に対して，地方自治体の給与決定に関わる総務省通知の内容について，考え方や，昨年通知から文言等に変更があるかも含めて伺いたい。 （当局） 地方公務員の給与改定等については，総務省から令和８年１０月９

	日付けで通知があったところである。 　この通知の内容については，地方公共団体における給与改定の実施の時期について，令和６年度において変更のあった「国における給与法の改正の措置を待って行うことを基本として，国における給与法の改正の動向を踏まえつつ，地域の実情を踏まえ，適切に判断すること」という文言は引き続き示されたところである。 （組合） 　通知の内容は承知した。 　なお，総務省から，任期が相当長期にわたる会計年度任用職員に，扶養手当と住居手当を支給する必要があるとの通知も出されている。この点についても，市労連交渉で考え方を伺う予定であるので，よろしくお願いする。 　次に，条例改正，給与改定，差額支給までの，現時点の具体的な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，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う。 　差額支給の時期については，令和５年度から会計年度任用職員にも差額支給を行うこととしており，差額支給に係るシステム入力やチェック作業のほか，日額，時間額で報酬を定める会計年度任用職員の差額計算など，作業が非常に多くなっているが，来年１月中には支給できるよう努めたいと考えている。 　なお，退職した職員や，任期を終えた会計年度任用職員についても，差額支給についての通知文書を送付するほか，退職または任期満了の際，本人から申し出のあった口座へ振り込むことにより，同様の日程で対応したいと考えている。 （組合） 　会計年度任用職員の差額計算など，作業量が多いことは理解している。また，今年は３月に昨年分の差額が支給されており，年内に支給すると今年の所得がさらに増え，税や保育料などに，職員それぞれ，影響が出るということもある。 　組合としては，年内に議決を得ることを最優先とし，１月中の支給を受け止める。給与担当の職員に無理な負担がかからないよう配慮しつつ，１月中の確実な差額支給をお願いする。 　また，退職された方や任期を終えた会計年度任用職員にも漏れなく届くよう丁寧な周知と，組合員へ周知するので，支給日が決まり次第，早めの情報提供をお願いする。 　次に，北海道を含む道内主要都市の給与改定，差額支給の状況につ

	いて伺いたい。 （当局） 北海道のほか，札幌市，旭川市などの道内８都市に状況を確認したところ，人事委員会を持ち，独自の給与改定が可能な北海道や札幌市については，令和８年度実施分と令和９年度実施分を一括して，１１月定例会で条例改正を行い，北海道は１月，札幌市は１２月に差額支給を行う予定と聞いている。 その他の都市については，６市が一括して１２月定例会で条例改正を行い，うち５市が１２月に，１市が１月に差額支給を行う予定と聞いている。 また，１市が，令和８年度実施分は１２月定例会，令和９年度実施分は２月定例会でそれぞれ条例改正を行い，１２月に差額支給を行う予定と聞いている。 （組合） 道内では１２月に支給する都市も多いとのことだが，本市では今年３月に昨年度分の差額が支給された経緯もあって，１月の支給には一定の理由はあるということで，先ほども言ったとおり受け止めている。 来年度以降も，支給の時期は，職員への影響を考慮して判断するとともに，他都市の状況について引き続き情報提供をお願いする。 次に，給料表の改定による全体的な影響額について伺いたい。 （当局） 今回の給与改定については，給料表の改定による影響額に加え，期末・勤勉手当の支給月数の引上げや共済費へのはね返りなども含め，全体的な影響額は，約５億６，０００万円となっている。 （組合） 影響額は承知した。１２月の補正予算で確実に措置していただくよう，お願いする。 次に，振替の通知や休日勤務代休時間の指定は事前に行われるのか，また，週休日の振替や休日勤務代休時間の指定がなされなかった職員に対して，時間外勤務手当等は確実に支給されることとなるのか，伺いたい。 （当局） 現行の週休日の振替および代休日の指定については，事前に行うこととしており，週休日に変更された勤務日または代休日において，やむを得ず勤務することとなった場合については，当該勤務に対して時間外勤務手当等を支給することとしている。 また，週休日等における勤務時間が短時間であり，振替等の要件に満たない場合や，業務の都合上，振替等が難しいことが想定される場合については，週休日等において勤務した時間について，時間外勤務

	手当等を支給している。 　制度の見直し後においても，振替の手続きや時間外勤務手当等の支給の考え方について，変更はないものと考えているが，今後の人事院規則の改正や運用通知の内容を踏まえ，適切に対応したいと考えている。 （組合） 　見直し後も，事前の指定や手当支給の考え方に変更がないとの答弁を確認した。時間単位で振り替えられるようになることで，これまで手当が支給されていた短時間の勤務が振替で処理されてしまうことのないよう，各所属への周知と徹底を求める。運用の詳細が決まり次第，組合に示してほしい。 　次に，週休日の振替等の見直しが，時間外勤務手当や休日勤務手当の抑制に繋がることとならないか伺いたい。 （当局） 　この度の週休日の振替等の制度の見直しについては，人事院勧告にあるとおり，職員の総実勤務時間を減少させ，健康福祉の増進を図ることを目的とするものであることから，見直しにより，これらに寄与するよう，適切に運用していきたいと考えている。 （組合） 　見直しの目的が，総実勤務時間の減少と健康福祉の増進であることは理解した。その目的どおりに運用し，時間外勤務手当や休日勤務手当を抑えるための手段とならないよう強く求める。 　また，現行の制度でも，振替や代休が取りにくい職場があるので，そうした実態も把握したうえで進めてほしい。 　次に，年次無給休暇について，年次有給休暇の残日数にかかわらず取得することが可能か，また，その取得手続きについて伺いたい。 （当局） 　年次無給休暇の取得手続き等の詳細については，国家公務員における取扱いを踏まえて検討することとしており，今後の人事院規則や運用通知において，年次無給休暇の運用の詳細が判明次第，整理したいと考えている。 （組合） 　次に，年次無給休暇を取得した場合に，期末・勤勉手当，昇給，人事評価および退職手当に影響があるのか伺いたい。 （当局） 　年次無給休暇の期末・勤勉手当額等への影響の詳細については，国家公務員における取扱いを踏まえて検討することとしており，今後の人事院規則や運用通知において，期末・勤勉手当に係る在職期間等の運用の詳細が判明次第，整理したいと考えている。

	（組合） 現時点では詳細が示されていないと理解した。 年次無給休暇の取得が期末・勤勉手当や昇給にどう影響するかは，職員の関心が高い点だと思っている。判明した段階で，速やかに組合へ提示してほしい。 また，年次無給休暇が年次有給休暇の代わりに使われたり，取得を事実上求められたりすることのないよう，運用に配慮をお願いする。 次に，年次無給休暇に関する制度の詳細や運用については，組合と協議して内容を定める意向があるのか伺いたい。 （当局） 今後において，人事院規則や運用通知の改正が見込まれることから，その内容を貴職に情報提供するとともに，必要に応じて貴職と協議し，制度の詳細等を定めていきたいと考えている。 （組合） 情報提供と協議の意向が示されたことは受け止めている。 ただ，年次無給休暇は，職員の給与に直接関わる新しい制度であるので，必要に応じてではなく，制度の詳細や運用を定める際には，必ず組合と協議していただくようお願いする。 次に，今回の見直しの内容については，企業局や病院局の職員も同一に適用されるか伺いたい。 （当局） 企業局および病院局の見直しの内容については，制度自体を設けていないものや，独自の制度を設けているものを除き，同様の内容となっている。 （組合） 基本的に同様の内容とのことで承知した。 ただし，企業局と病院局で制度を設けていないものや，独自の制度があるものについては，各局の単組とも確認したいので，市労連交渉までに具体的な項目を示してほしい。 本日の答弁を踏まえ，市労連交渉では，会計年度任用職員の扶養手当，住居手当，通勤手当について伺うほか，危険鳥獣捕獲作業手当などについても伺いたいと考えている。 回答として，１２月議会で条例改正，そして１月に差額支給するということは，大変前向きに受け止めたいと考えている。 国の状況については，このまま順当に行けば，１１月中に給与法案が成立すると思うが，これまでの市の対応として，国の給与法案が成立して，さらに人事院規則が公布されてから，給与改定と給与改定以外のものとを一括して改正という流れで実施をされてきたかと思う。 今回はまだ，国の給与法案自体が成立をしていないという状況の中

	で，これはあまり想定はされないが，例えば何か国のほうでのっぴきならない状況が発生をして，法案の成立が延期されるという状態が発生した場合でも，今，回答のあったスケジュールのとおり，市として進めていく考えがあるのか，伺いたい。 （当局） 　基本的には，やはり給与法の成立と，人事院規則の内容が判明しなければ条例提案できない部分があるので，まずはそこを確認したいと考えている。 　今，法案は，衆議院を通って，参議院に送られているので，おそらく１１月中には公布される見込みであると思う。仮のことになるので何ともお答えが難しいところではあるが，仮に法案が成立しなければ，改めて相談させていただきたいと考えている。 （組合） 　条例改正のあり方について，一括なのか分割なのかということで，いろいろとやりとりをしてきた中で，今回の提案のタイミングや，今の回答というのは非常に前向きに受け止めている。 　確かに今，仮の話ということでの質問だったが，このまま当然，国のほうで法律として成立をして規則が公布をされてという流れで，しっかりと考えていきたいので，法案が成立しないことがないことを祈りたいと思うが，考え方としてはわかった。
交 渉 結 果	（交渉継続）
備　　考	