

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27年3月6日（金）15：30～15：45
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 中林副市長，企業局長，病院局長，他 計16名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	給与制度の見直しについて（第4回目）
交渉要旨	<p>（組合）</p> <p>人事給与制度の見直しについては，この間，交渉や公式事務折衝の中で協議させていただき，例年とは違い，協議が整った提案内容から，段階的に回答してきた。2月20日の公式事務折衝で整理した内容については，事務折衝で総体的に確認させていただいているので，本日の交渉では，特徴的な部分について，何点か確認させていただき，当局の考え方を聞かせてもらいたい。</p> <p>まず，1点目だが，級構成の見直しで一職一級制導入の考え方が示されているが，給料の切替えについて，主席，主任，技能労務職，医療職で切替え方の協議を進めてきた。それらについては，これまでの協議の中で確認させてもらった内容でいいか，改めて確認させてもらいたい。</p> <p>次に2点目，再任用職員の給料月額について，再任用の職員に統一した水準を適用させると考えていいか，確認させてもらいたい。</p> <p>3点目になるが，人事院勧告と同水準となる給料表の改定については先日回答させていただいているが，給与制度改革に伴う経過措置について，その改定期間も含め，通算8年の経過措置を設けることで，事務折衝段階では返事もいただいているが，この部分についても確認させてもらいたい。</p> <p>最後に4点目，退職金の算定については，公式事務折衝等で特例制度を適用し，措置するとのことだったが，この部分についても考え方に変わりがいいか，確認させてもらいたい。</p> <p>また，当局が2011年から行っている給与の独自減額だが，これについては単年度ごとに労使で協議し，整理するという事になっており，この3月で平成26年度にかかる独自減額については，終了することになる。こちらは給与交渉の大前提として，独自減額の終了が必須と考えているが，このことについても併せて確認させていただきたい。</p>

(当局)

昨年の10月から本日まで、給与制度の見直しに関して協議を進めてきていただいたことについて感謝したい。今、組合から、これまで協議してきた内容について、何点か確認事項が示されたので、順次答えさせていただきます。

まず、独自減額については、今回の給与制度の見直しが来年度からスタートできるのであれば、今年度で終了するものと考えている。

個別の確認事項についてだが、まず、一職一級制の導入による給料の切替えや、技能労務職給料表の導入に伴う、技能労務職の給料表の適用替え、さらに行政職給料表の適用を受けている病院局の医療職の医療職給料表への適用替えのほか、再任用職員の給料水準については、これまで相互に確認した内容で実施することとしたい。

なお、電車乗務員に適用する技能労務職給料表については、企業職給料表(2)という名称で導入したいと考えている。

次に、給与制度改革に伴う経過措置については、給料表改定の完了後の平成29年度から、一定の据置期間を設け、段階的に本則に擦りつける形で、給料表の改定を含め、トータル8年間で実施したいと考えている。

最後に、制度切替後の退職手当の算定については、この間の事務折衝でも確認をさせていただいたとおり、当初提案どおり対応したいと考えている。

また、希望降任制度および降格時号給対応表の導入についても、当初提案どおり実施させていただきたいと考えているのでよろしく願いしたい。

(組合)

企業局の乗務員給料表の呼称の変更については、内容が変わらないことが確認できているので、理解する。また、当局から、今年度限りで独自減額を終了することについて確認できたことに基づき、こちらも最終的な部分を交渉で確認させていただいた。今日の交渉やこれまでの公式事務折衝等の際に、単組から出ていた意見については、今後それぞれ当局と協議を重ねていきたいと思っている。

(組合)

人事・給与制度の交渉については、昨年10月に提案されてから、今回で4回目になるが、これまでとは違い、回答も段階的に行うなど異例の展開になったが、それだけ内容が重いものだったからだと思っている。当初は提案内容の整理は難しいと思っていたが、この間、交渉や多

	<p>くの公式事務折衝等を通じて、お互いが歩み寄った到達点として、受け止めさせていただく。先ほど、当局に確認した内容については、各単組に持ち帰り、取りまとめのうえ、回答させていただく。後ほど、回答期限について言及していただければと思う。</p> <p>ただ、今回の内容については、到達点として受け止めはするが、職員個々にすると制度導入により、あまり変わらない方も、大きく変化する方もいる。大きく変化する方は生活を見直す必要が出てくる。一定の経過期間を設けていただいたことについては、感謝したいが、これまで3年間ほど独自削減を行ってきて、これから更に新たな見直しを行うことになる。そのため、これらのことが職員の士気の低下につながらないようにしていくことが、一方での大きな課題だと思っていることから、今後、昇給制度なども含めて、その運用について、少し協議させていただきたいと考えている。</p> <p>もう一つは、この間、他都市でも、技能労務職員の仕事のあり方を含めた人事政策の検討について、だいぶ進めてきていると思っている。本日の内容について整理した後は、職種のあり方、人事施策などについて、速やかに協議してもらいたいと思っている。</p> <p>(当局)</p> <p>長い間協議していただき、本日、内容の確認にまで至ったことについて、大変感謝している。提案そのものは大変厳しい内容だったが、皆さんに誠実に対応していただき、今日を迎えることができた。また、職員に対する説明についても感謝している。回答については3月9日までにいただきたいと思っており、よろしくお願ひしたい。</p> <p>(組合)</p> <p>回答については、組合内部の調整が必要になるため、3月9日の遅い時間帯になると考えられるので、ご理解いただきたい。</p>
交渉結果	(交渉終了)
確認事項	その後、妥結案どおりの合意回答あり(3月9日付 正式合意)。

(総務部行政改革課 平成27年3月10日現在)

人事・給与制度の見直しについて

- 1 平成26年人事院勧告に基づく給与改定（平成26年度実施分）
平成26年11月18日付け 合意済
- 2 給与制度改革，その他の給与制度見直し（平成27年4月1日実施）
平成27年2月4日付け 合意済
 - (1) 給料表の改定
 - (2) 地域手当，単身赴任手当の引上げ
 - (3) 平成18年経過措置の廃止（継続協議事項）
 - (4) 退職手当の見直し
- 3 給与制度改革，その他の人事・給与制度見直し（平成27年4月1日実施）

【合意】（平成27年3月9日付け）

(1) 級構成の見直し（一職一級制の導入）

総括主査を廃止するとともに，主任については主査級の下に級を新設

現 行	1級	2級	3級	4級		5級		6級	7級	8級	9級
	主事2級	主事1級	主任主事	主任	主査	総括主査	課長補佐	課長	部次長	部長	重要部長
改正後	1級		2級	4級		5級		6級	7級	8級	
	主事		主任主事	主査		課長補佐		課長	部次長	部長	

(2) 技能労務職給料表の導入

技能労務職員について，国の行政二表に準じた技能労務職給料表を導入

(3) 電車乗務員について乗務職等給料表から技能労務職給料表への切替え

乗務職等給料表から技能労務職給料表に準じた企業職給料表(2)へ切替え

(4) 病院局医療職について行政職給料表適用から医療職給料表への切替え

病院局の医療職で行政職給料表の適用を受けている者について医療職給料表へ切替え

(5) 制度改革に伴う経過措置

(1)～(4)により給料月額が引き下がる場合は、平成27年2月4日合意済みの給料表改定を2か年で実施した後に3年間据え置いたうえで、その後3年間で段階的（毎年度△2%）に実施（給料表改定を含め通算8年間の経過措置）

(6) 制度改革に伴う退職手当算定の特例

(1)～(4)により給料月額が引き下がる場合は、切替前の勤続期間および給料月額に基づく退職手当を保障

(7) 希望降任制度および降格時号給対応表の導入

本人の病気等の理由や家族の介護などにより職責を果たすことが困難である職員本人の申し出に基づき、降任できる希望降任制度を導入（降任後の給料月額は降格時号給対応により引き下げ）