

人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

○交渉日時 令和6年(2024年)12月23日(月) 10:00~10:20

○交渉場所 市役所8階第1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, 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, 病院労組の各書記長ほか

交渉項目	人事・給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>12月9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>まず, 今回の提案のほか, 国の情勢, 提案時期, 提案内容等, 合意に対する姿勢やリミットの時期を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>国家公務員の給与に関しては, 本年8月8日の人事院による勧告を受け, 11月29日に人事院勧告の完全実施について閣議決定され, 12月9日に給与法改正法案が国会へ提出, 12月17日に法案が可決されたところである。</p> <p>本市においては, 国公準拠のもと, 給料表や期末・勤勉手当等の改定を行うほか, 給与制度の整備については, 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, 貴職あて提案をしたところである。</p> <p>今年度については, 衆議院解散に伴う総選挙のため, 臨時国会の召集が遅れたことにより, 国の閣議決定が遅れたことから, 例年よりも遅い時期の提案となったが, 来年2月の市議会定例会に関連条例の改正案と予算案を提出することから, 遅くとも1月中旬までに貴職との合意を考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>次に, 地方自治体の給与決定に係る総務省通知の内容について, 昨年度の総務省通知から考え方や文言等に変更があったのかを伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>地方公務員の給与改定等については, 総務省から令和6年(2024年)11月29日付けで, 通知があり, この内容は, 地方公共団体における給与改定の実施の時期について, 昨年度の「国における給与法の改正の措置を待つて行うべきものであり, 国に先行して行うことのない</p>

ようにすること」という文言から、「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」という文言へ変更があり、国においても、衆議院議員総選挙の影響で動向が不透明な中、地方公共団体においては、各議会日程などに照らして柔軟に対応するよう、示されたものと考えており、人事委員会を持たない地方公共団体においては、人事院勧告に対する国家公務員の対応状況を確認しなければ、均衡を図ることが出来ないため、実質的には、国の法改正以後に実施することから、先行することは難しいものと考えている。

(組合)

次に、現段階の令和6年度(2024年度)における給与改定スケジュールを伺いたい。

(当局)

今回の提案について、貴職との合意が得られ次第、来年2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い、年度内の差額支給の実施に努めていきたいと考えている。

(組合)

次に、国の改正給与法の成立から人事院規則の公布等を受けて、市が議会へ関連条例等を上程するまでの具体的な事務手続の内容のほか、手続等に要するおおよその日数を伺いたい。

(当局)

給与条例等の改正については、人事院規則を踏まえた改正案を作成し、条例の審査を経て、議会へ上程する。

また、今回の改正給与法については、令和6年度(2024年度)の給与改定のほか、令和7年度(2025年度)に実施される給与制度の整備が含まれていることから、それぞれを踏まえた、令和6年度(2024年度)補正予算案および令和7年度(2025年度)当初予算案を作成し、予算の査定を経て、議会へ上程することから、これらの審査等を踏まえた議案の提出までには、1か月程度を要するものと考えている。

(組合)

ちなみに、給与制度のアップデートなどに関連する条例改正や補正予算案等の業務量は、例年より多いものを見込んでいるのか。

(当局)

給与法の改正案が想定と異なっている箇所もあり、また、人事院規則へ委任されている項目も多いことのほか、給料表の改定も2段階で行うことから、給与条例の改正案の策定には例年より時間を要するものと考えている。

(組合)

承知した。

次に、令和7年度(2025年度)からの給料表の切替について、影響を受ける級ごとの職員数と全体的な影響額を伺いたい。

(当局)

市長部局においては、正規職員の対象者が8級職員の24人で、影響額が約116万円、日額報酬および時間額報酬を除いた会計年度任用職員の対象者が1級職員の18人で、影響額が約136万円である。

また、企業局においては、正規職員の対象者が8級職員の3人で、影響額が約20万円、病院局においては、正規職員の対象者が8級職員の2人で、影響額が約11万円となっている。

(組合)

次に、給与制度のアップデートのうち、俸給における上位の昇給区分の職員割合の引上げ、通勤手当における新規採用職員に対する支給要件の拡大等について、実施しない理由を伺いたい。

(当局)

俸給における上位の昇給区分に決定できる職員割合の引上げについては、国において、現在20%となっている「係員級」の割合を、「係長級～本府省課長補佐級」の割合と同様の25%に引き上げるものだが、本市においては、職務の級に関わらず、割合を30%としていることから、実施しないところである。

また、通勤手当における新規採用職員に対する支給要件の拡大については、国において、現在、異動等に伴い新幹線等を利用する職員に対して支給している特別料金等に係る通勤手当について、採用に伴い新幹線等を利用する場合にも、支給できるようにするものだが、勤務箇所が全国に存在する国とは異なり、本市においては、受験する段階で勤務地が市域に限定されることから、新規採用職員に対する要件の拡大は、実施しないものである。

(組合)

次に、新幹線等に係る通勤手当について、新規採用職員に支給要件を拡大しない理由は一定の理解はできるが、居住・移転の自由の観点から、新規採用職員を制限することは問題にならないのか伺いたい。

(当局)

新規採用職員に拡大しないことについては、新幹線等による通勤を認めないものではなく、新幹線等に係る通勤手当を支給しないものであることから、居住・移転の自由の観点からも、問題はないものと考えている。

(組合)

次に、子の看護等休暇について、「その他これに準ずる式典」を取得事由へ追加することのことだが、具体的にどのような行事等を想定し

	<p>ているのか伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>子の看護等休暇の対象となる行事については、育児・介護休業法や人事院規則において、子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令または人事院が定めるものと規定されており、これを受けて、厚生労働省令や人事院規則の運用通知には、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典と規定されており、その具体的内容は示されていないが、当該式典の考え方としては、社会通念上、入学式・卒業式と同等以上であり、保護者の立場で参列する式典であることから、授業参観や運動会などの年間行事への参加については、休暇の対象としないものである。</p> <p>これらの考え方にに基づき、子の看護等休暇の対象範囲については、通知やマニュアル等で通知する予定である。</p> <p>(組合)</p> <p>子の看護等休暇の対象となる子の範囲を「中学校就学の始期に達するまでの子」となっているのは、これまで春闘などで要求してきた事項が提案されたものと前向きに受け止めている。</p> <p>最後に、今回の提案に係る扶養手当の改正について、影響を受ける職員数や影響額について、後ほど情報提供をお願いしたい。</p> <p>提案については、持ち帰らせていただき、事務折衝で確認した点を踏まえて対応方針を決定し、しかるべき時期に交渉をお願いしたい。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	