

函 総 行

令和 8 年(2026年) 2 月 4 日

市議会議員 各位

総 務 部 長

参考資料の配付について

このことについて、下記のとおり資料を配付しますので、よろしく
お願いいたします。

記

- 給与制度等の見直しに係る組合交渉

(総務部行政改革課)

給与制度等の見直しに係る組合交渉

- 交渉日時 令和8年(2026年)1月15日(木) 15:00～15:40
- 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, 病院局長,
総務部長, 企業局管理部長, 病院局管理部長,
総務部次長, 企業局管理部次長, 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	給与制度等の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>本提案に関わっては、昨年12月25日に公式事務折衝を行い、以降も担当者レベルで事務折衝を実施してきた。</p> <p>その中で、給与改定等を実施するに当たっては、確実に国との均衡を図る必要があるため、改正給与法案や人事院規則をしっかりと確認しなければならず、今回は特に、詳細がはっきり示されていない事項が多く、リスクを負わないためにも慎重な対応が必要であることなどを含めてやりとりをしたが、改めて質問したい。</p> <p>まず、1点目であるが、前回の公式事務折衝の前後からの人事院規則の公布状況や、別途協議となっている事項の取扱いに対する考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>国家公務員の給与改定については、昨年12月16日に成立した給与法改正法が同月24日に公布され、主に令和7年度(2025年度)実施分に係る人事院規則が同日に公布されたが、令和8年度(2026年度)実施分に係るものは公布されなかったところである。</p> <p>このことから、この度の提案のうち、別途協議を行うこととしている初任給調整手当の見直しや通勤手当の見直しについては、現時点においても、国の取扱いの詳細が不明であるため、今後公布される人事院規則を確認した上で、必要に応じて協議をしたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>令和8年度(2026年度)実施分については、まだ規則が公布をされておらず、詳細が示されていない状況であり、特に駐車場代に関しては、契約者が様々であったり、複数人でシェアしている場合、契約書を交わしていない場合などが考えられ、支給基準を巡って、職員の間で混乱が生じるおそれがあると思っている。</p>

おそらく、短期間での整理や支給基準の周知が必要になるため、組合としても、職員に混乱が生じないように対応したいと考えているので、規則等が示された時には、速やかに組合と協議して欲しい。

次に、前回の公式事務折衝の中で、法案確認前に改正条例案を作成することについて、一定のリスクを負わなければならないという回答があったが、今回の提案では、どのような内容がリスクを負う状況であったのか伺いたい。

(当局)

今回の人事院勧告を受けた国の閣議決定においては、初任給調整手当の見直しや通勤手当の見直しなど、詳細が判明していないものがあったことから、これらの見直しが、給料や期末勤勉手当等の改定に何らかの影響を与えるリスクがあると判断したところである。

(組合)

初任給調整手当や通勤手当の見直しについては、詳細が判明しておらず、給料やボーナスに影響を与えるリスクがあると判断したという回答と受け止めた。

リスクを見極めた上で、国家公務員との確実な均衡を図るため、関連条例の提案が2月の市議会定例会になると思うが、仮に物価高騰対策に係る臨時会が1月中に開催された場合、関連条例や関連予算を議会に提案することは可能かを伺いたい。また、提案ができないということであれば、その理由を伺いたい。

(当局)

関係条例の改正に当たっては、確実に国家公務員との均衡を図る必要があることから、給与法改正法および人事院規則の内容を確認し、改正内容を定めるものであるが、初任給調整手当や通勤手当の見直しなど、詳細のわからないものの確認も含め、条例改正作業を進めてきたところであるため、臨時会の提案までに、審査を含めた条例改正作業を終えることはできないものと考えている。

なお、給与改定に伴う差額支給については、既に事前準備が可能な事務は先行して進めており、仮に1月の臨時会に提案できたとしても、支給時期が変わるものではないと考えている。

(組合)

2月定例会に関連条例と関係予算を提案した場合、前回は、年度内の差額支給に努めるとの回答があったが、具体的に差額支給がいつになるのか伺いたい。

(当局)

現在、給与法改正法や人事院規則の内容を踏まえて、関係条例の改正などの作業を進めており、2月の市議会定例会で議決を経た上で、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月下旬になるものと考えている。

(組合)

一度、これまでのやりとりを整理したいと思うが、今回の提案内容について、給料やボーナスに影響を及ぼす可能性があり、そのリスクをしっかりと見定める必要があったことから、詳細がわからないものの確認も含めて条例改正の作業を進めて、2月定例会でようやく、リスクのない形で関連条例と関係予算を提案できるという捉えで間違いないか。

(当局)

その捉えで間違いない。

(組合)

次に、春闘交渉などでもやりとりした災害応急作業等手当について、国は、能登半島地震の時に遡って導入したが、今回提案に至るまでの議論の内容や制度の考え方について伺いたい。

(当局)

地方公共団体における災害応急作業等手当については、令和6年(2024年)1月19日付けの総務省通知において、国において支給対象となっている、災害発生現場で行う巡回監視や応急作業等のほか、国の業務としては想定しにくい避難所運営や罹災証明に係る家屋調査などについても該当し得ることが示されたところである。

これを受けて、他都市の状況を確認したところ、総務省通知以前から、同様の手当を導入していた都市が見られ、内容や金額がそれぞれの実情を反映した様々なものとなっており、当該通知を受けて、国と同様の取扱いに向かっていく動きが想定されたことから、動向を注視していたところである。

その後の動向については、災害応急作業等手当の導入や見直しを行う都市が増えてきていることから、本市においても、当該手当を導入しようとする提案をしたところである。

(組合)

これはお願いになるが、提案書の中で、消防の緊急消防援助隊の出動のほか、これに相当する出動をした場合についても手当を新設すると記載があるが、この部分については、消防本部ともしっかり運用等を協議しながら進めて欲しい。

続いて6点目の質問であるが、国における非常勤等職員の休暇制度の見直しについて、突然、人事院規則が出されたように感じたが、その内容と市における対応、さらに見直しの考え方について伺いたい。

(当局)

国家公務員については、昨年12月8日に人事院規則および関係通

知が改正され、非常勤職員に関して、子の看護等休暇、短期介護休暇などの休暇が有給化され、また、無給の通勤上傷病休暇が新設されたほか、一定の非常勤職員に対し、採用日に年次休暇を付与することとなった。

このほか、常勤、非常勤の全ての職員について、年次休暇が15分単位で取得できることとされ、いずれも令和8年(2026年)4月1日から施行される。

本市の対応および見直しの考え方については、改正内容の一部について、既に導入済みのももあるため、人事院規則等の改正内容について精査し、本市職員への適合性などを踏まえて、令和8年(2026年)4月1日の施行に向けて、今後協議をしたいと考えている。

(組合)

市においては、会計年度任用職員に関わる部分が主になると思うが、特に、春闘でもやりとりをした子の看護等休暇の有給化は、職員からも相談を受けることがあり、組合としても、無給から有給になることは、子育て中の職員にとって非常に大きいことなので、短期介護休暇の有給化と併せて、確実に今年の4月1日から導入して欲しい。

今後の給与改定や差額支給の考え方について、ここ数年、国の勧告の取扱いが遅れる状況が続いており、勧告の内容やその時々々の国の情勢にもよると思うが、市において、分割して条例改正等を実施することを検討できるか伺いたい。

(当局)

今回の給与制度の見直しについては、先ほど申し上げたとおり、国の取扱いの詳細が判明していないものがあつたことから、仮に分割して、給料や期末勤勉手当などを先に改正した場合、一定のリスクがあると判断したところである。

今後においては、人事院勧告実施の閣議決定や法案提出の段階で、内容が明確になっている場合については、必ずしも、これまでのような一括改正に限らず、国の動向を見ながら、分割改正の方法を検討することも可能なものと考えているので、貴職と協議してまいりたい。

(組合)

検討は可能ということで、受け止めたい。

市労連としても、8月に勧告が出て、10月頃に改正給与法案が成立し、少し経ってから人事院規則が出されて内容が判明し、12月の市議会定例会に関連条例と関係予算が出されることが、理想的な動きだと考えている。

一方で、差額支給の時期に関しては、会計年度任用職員についても遡及改定されることから、事務方の業務量が膨大になっていることは、当然、認識しており、年内の差額支給を求めていきたいという思いは

あるが、職員の業務量を考えた時に、組合の要求を押し通して良いものか、その時々状況を見ながら、協議していきたい。

併せて、提案の時期についても、協議を密にしながら進めていきたいと思うので、よろしく願います。

災害応急作業等手当について、企業局、病院局で異なる運用となる可能性があるが、その場合は、各々で協議する形で良いか。

(当局)

当然、各々で協議することが前提となるが、全体的な調整が一定程度必要と考えるので、連携しながら対応していきたい。

(組合)

昨年から、二段階に分けて人事院規則が改正され、前回は12月に提案されたところであるが、閣議決定あるいは法案、規則を確認してから、市の条例改正の作業に入ることは十分理解している。

過去には、閣議決定前の不透明な状況でも、当局がその旨を一言申し添えて、市労連に対して提案したこともあり、差額支給がいつになるのかという職員の不安を取り除くために、そのような提案をしたものと推察する。

今回も、職員のことを考えると、結果的に差額支給が3月になったとしても、年内の早い時期に一度提案し、年内が無理であっても年度内には必ず支給するといった説明をすることも良かったのではないかと思うが、市の見解を伺いたい。

(当局)

貴職への提案時期については、人事院勧告の閣議決定のタイミング、国家公務員給与法改正法案の国会への提出や可決のタイミング、改正法や人事院規則の公布のタイミングが想定される。

人事院勧告どおりに閣議決定されることが見込まれる場合には、閣議決定前であっても提案したことはあるが、最近の改定内容は、あまりにも不透明な部分が多く、慎重にならざるを得ず、貴職とも内容を確認し合いながらの協議が必要と考えているため、提案が遅くなっている。

当局としても、職員が不安に思っていることも理解しており、また、年度末に差額支給を行うと、人事異動の事務と重なり錯綜するということもあるので、早い段階で妥結いただき支給事務に移ることができれば、それに越したことはないと考えている。

(組合)

昨今、給与改定以外にも様々な部分が改正されており、今回の人事院勧告文・報告文は117ページにわたっているため、これを紐解くのは、大変な労苦である。

令和7年(2025年)12月8日に、非常勤職員の休暇制度等に係る人

事院規則が公布され、保育時間や子の看護等休暇、短期介護休暇、骨髄等ドナー休暇が無給から有給になるなど、大変細かく規則が改正されているので、会計年度任用職員を含めた働く職員のために、今後も様々な情報の共有化を図って欲しい。

(当局)

当然、対応したいと考えている。

(組合)

給与改定に関わる交渉が、2年連続で越年して1月のこの時期の交渉となり、自民党の総裁選挙の影響で臨時国会が遅くなった結果だとは受け止めているが、給与法案の決定が遅れることは見えていたので、もう少し早く事前協議をして欲しかったと思っている。

他の自治体では、早い時期に交渉を展開し、結果的に支給は年明けになったが、年内に妥結しているのでも、市の考えは考えとして受け止めるが、来年度の勧告に向けていろいろと協議していきたいと思うので、よろしく願います。

年が明け、もう春闘が始まっている。連合では5%を目標に賃上げを要求していくことになり、我々の賃金も上がっていくことになると思う。また、大きなところでは、休暇や福利厚生、人材確保についても求めることになると思う。

昨年、子の看護等休暇について合意したが、加えて最近、子どものいない人の休暇の問題も惹起されており、同じ休暇日数で家族看護休暇というものを導入する自治体も増えてきている。また、宮城県では、孫休暇を実施しており、こうした休暇について、春闘の際に対応をお願いする。

まずは、今回の給与改定について、早急な支給をお願いしたい。

(当局)

昨年12月22日に提案をした、今年度の人事院勧告を基本とした給与改定や災害応急作業等手当の新設など、給与制度等の見直しについて、時間の無い中、積極的に協議していただき、感謝申し上げます。

これまでの事務折衝や本日の交渉を踏まえ、回答をお願いする。

今後の給与改定や差額支給の考え方について意見をいただいたほか、初任給調整手当の見直しなどについて、引き続き、国の動向を注視しながら、情報共有と協議を行っていききたいと考えているので、よろしく願います。

(組合)

回答期限を伺いたい。

(当局)

これまで事務折衝を行ってきたことや、2月定例会への上程時期を踏まえると、20日までをお願いしたい。

	(組合) 各単組で協議し、回答したい。
交渉結果	(交渉終了)
備考	1月20日正式合意

(総務部行政改革課 令和8年(2026年)1月20日現在)