

函 総 行

令和4年(2022年)1月13日

総務常任委員会委員 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  
いします。

記

- 人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

(総務部行政改革課)

## 人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

○交渉日時 令和3年(2021年)12月24日(金) 13:30～14:00

○交渉場所 市役所8階第1会議室

○出席者 当局側 副市長，

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，

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，病院労組の各委員長，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	<p>(組合)</p> <p>給与制度の見直しについては、11月19日の公式事務折衝で、今後の国の取り扱いを踏まえながら引き続き協議するということで確認したが、改めて勧告の取り扱いについて、国家公務員の給与法案の動向や、改定内容等を踏まえ、市の再提案スケジュールをどのように考えているのか。</p> <p>(当局)</p> <p>国家公務員の給与改定については、11月24日の閣議決定で人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げること、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うとの方針が示され、12月17日に、人事院が政府に対し、政府方針を容認するとともに、基本的な調整方法についての見解を示した。</p> <p>国では、この見解を踏まえ、給与法の改正法案を決定していくものと考えており、法案の内容が確認でき次第、国に準じた内容になると思うが、貴職あて再提案したいと考えており、スケジュール的には早ければ2月定例会での条例改正を想定している。</p> <p>(組合)</p> <p>議案提出までのスケジュールには余裕がないと思っており、非常に短い期間での交渉協議ということが想定される中、新規採用職員や令和3年度末での退職職員の取り扱いなど整理すべき事項というのは結構あると考えられ協議していきたいと思う。</p> <p>休職給の見直しについて、この間、公式事務折衝や事務方の折衝の中で、精神疾患の部分については一定程度受けとめる回答をしている。</p> <p>一方で、北海道や道内他都市の状況も含めて検討するよう求めてきた</p>

ほか、現行制度が適用されている職員が数名いることも踏まえ、職員周知の徹底が必要だと考えるが、この間の事務折衝の内容も含め、適用の考え方を伺いたい。

(当局)

当初の提案では、令和4年4月1日を施行日とし、施行日後になされた休職発令から、改正後の規定を適用するよう考えていたが、これまでの事務折衝の中でも、段階的な導入や時期を遅らせられないかといった折衝が行われてきた。

精神疾患で適用中の職員もいることから、周知期間等も踏まえ、見直しの内容についての合意が得られるのであれば、施行については2年後の令和6年4月1日と考えている。

(組合)

提案に係わる部分について、一点目に質問した給与制度の見直しについては、継続協議の上で再提案があるということ、二点目の休職給の見直しについては、これまでの交渉協議を踏まえたうえで適用時期を、当初提案から変更するという回答なので、もう一つの提案事項である分限の見直しを含め、組合としては、今回の交渉の積み上げによって一定程度の回答を得たと判断し、各組織に持ち帰って、機関会議に諮ったうえで、回答したいと思うがよろしいか。

(当局)

そのようにお願いしたい。

(組合)

次に今後提案がされるだろうという事項について、まず、国では、12月1日付けで人事院規則等が改正され、妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化について、令和4年1月1日から施行される状況となったが、このような状況を受けた市の導入スケジュールを伺いたい。

(当局)

不妊治療のための休暇など、国が令和4年1月1日からの施行を予定する妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化については、現在、規則改正など、必要な準備を進めているが、10月12日付けで人事・給与制度の見直しを提案した際にも、今後の国の動向を確認した上で提案予定であるとあらかじめ情報提供していたとおり、4月1日施行ということで、年明け早々にも、提案したいと考えている。

また、国において令和4年4月1日以降の施行を予定しているその他の休暇・育児休業等の見直しについては、国の見直し内容を確認することができ次第、できるだけ早い時期の制度改正となるよう、順次提案したいと考えており、この他、定年延長制度についても、制度設計がある程度進んでいることから、来年の早い時期に提案したいと考えているのでよろしくお願いしたい。

(組合)

定年延長に関しては、これも提案から議会への関連条例の提出までの期間を考慮すると、そんなに交渉期間がないと受けとめている。

ただ、これまでもいろいろと当局側と情報交換や意見交換もしてきており、そういう経過も含めながら、交渉協議を行っていきたいと思うのでお願いしたい。

休暇の新設などについては、国の動向を確認のうえで、提案を予定しているということ、さらに、今の予定では4月1日に施行したいという回答があったが、総務省は、人事院規則などの改正内容等に留意の上、休暇の新設・有給化等について令和4年1月1日より適用すべく、所要の措置を講じることを要請する内容の通知を発出しているが、適用予定日が国と異なるのはなぜか伺いたい。

(当局)

国と適用日が異なる理由については、国の常勤職員は暦年単位で休暇を付与しているが、本市は、年度単位で休暇を付与していること、国からの通知が12月に入ってからであり、規則改正を含めた制度の構築や貴職への提案、職員への周知期間が必要であることを考慮し、令和4年1月1日からの適用は難しいことから、これまで同様、令和4年4月1日の適用としたところである。

(組合)

1月1日からの適用が難しいというのは、今の回答で理解した。

次に、特に不妊治療の特別休暇について、十分にプライバシーが確保された上で、取得が可能になるという制度が望ましいと考えているが、本市ではどのような名称が検討されているのか。また、取得方法について、現時点での考え方でいいので、考えがあれば伺いたい。

(当局)

不妊治療の特別休暇については、名称については、国が通称を「出生サポート休暇」としており、本市においても国で使用する通称を踏まえ、同様とする方向で考えたいと思っている。

ただ、出生サポート休暇であろうが、不妊治療休暇であろうが、浸透していけばその内容がわかることから、名称よりも、取得の手続きに重点を置いた方がいいと思っており、実際の休暇承認の手続などについて、国の取扱いを踏まえながら、プライバシーに配慮したような手続きにしたいと考えている。

(組合)

不妊治療は、体にも精神にも相当なダメージがある、色々な過程の中で何日も連続で病院に行ったり、自分で注射を打ったり、相当なストレスを抱えていると思う。まずは国からQ&A等も出されていると聞いているので、参考とし、せめて休暇の取得手続きで、ストレスを受けるよう

なものではなく取得しやすいような制度となるよう、検討いただきたいと思う。

施行日は、1月1日からの適用というのは、物理的に無理だろうと理解をしたが、それまで制度の運用でいろいろ整理しなければならない課題はあるということであるが、そのようなものを整理した上で、適用日を少しでも早める考えはないのか伺いたい。

(当局)

休暇制度の適用日を早めることについて、プライバシーに配慮した制度の運用に係る検討や、職員への周知徹底に一定の期間が必要であること、また、適用日を早めた場合における休暇の付与日数など、いくつか課題はあるものと考えており、まだ提案前であることから、年明けの提案までの間に、貴職の意見も伺い、実施日については検討していきたいと考えている。

(組合)

付与日数の課題もあるということなので、その部分については受け止めをしたいと思います。職員がこの制度をしっかりと利用できる運用方法にする必要があると思っているので、お互いその視点で意見交換をしながら、施行日の問題を含め、意見交換をお願いしたいと思う。

次に、人事評価制度全般の関係で、評価の結果が、職員の昇給や昇格、分限というものにも及んできていることから、人事評価制度、評価結果というものがこれまで以上に、重要なものになってくると考えている。

今回の分限の見直し提案についても、分限処分に行き着くまでに評価結果というものが大きな要因になると思うが、評価結果や評価方法に苦情があったときに、市ではどのような体制で苦情を受けているのか、さらにはどう処理しているのか。

また、国では、苦情相談や苦情処理の体制が、非常に詳細に示されており、相談方法については口頭のほか、電話やメールでいつでも申出ができるという状況になっているが、市ではそのような状況があるのかどうか。

さらに、苦情が解決されなかった場合の対応ということで、国では処理委員会というものを設けているが、市ではそのような組織があるのか、伺いたい。

(当局)

本市の人事評価制度については、人事評価実施要綱および人事評価マニュアルを策定しており、人事評価の結果や手続きに関して、被評価者は苦情・相談の申出を行うことができるようになっている。

受付窓口は人事課、処理責任者は総務部長または人事課長が担当することになっている。

苦情・相談の方法は特に制限を設けているわけではなく、どのような

方法でも受付け、対応することとしており、迅速性の観点から口頭による申出になるだろうと思っている。

今まで、数件であり数は多くはない状況だが、各現場で、管理職の評価の仕方、説明の仕方、面談のやり方など、多分不満がでる職員もいるのではないかと思う。

人事評価自体が国と制度が違っていることや、国が人事評価の見直しを検討していること、さらに、人事評価の制度が今後も色々と活用されていく可能性があるので、再検証というか、適宜、制度の見直しをしていかなければならないと思っている。

また、国で設けているような苦情処理委員会は、現在設置しておらず、現時点では、苦情・相談があった場合は、処理責任者が中立的立場で処理することとなっている。

(組合)

人事評価の結果があらゆるものに活用されていくこととなったときに、苦情相談を受ける体制やそれを処理できる体制というものを整え、職員に周知していくということが、評価制度の透明性や公平性の確保というものに繋がるのではないかと思っている。

国のマニュアルには、苦情の申出や記録シートの参考様式なども定められており、色々と国の制度を基本に検証・見直しを進めているということなので、人事評価制度についても、国のマニュアルを参考にして構築してほしいと思っており、組合としても様々な交渉の場面でしっかり求めていきたいと思う。

(組合)

2021年度、人事給与制度の交渉は、人事院勧告、国家公務員の給与法案の取り扱いが異例な状況の中、2段階の交渉で進めており、我々も困惑している。

休職給をはじめとし、国の制度にあわせる方向で、考えているように思うが、果たして、私たちと国と同じ状況にあるのかと思っている。

端的に言うと、国は制度や法律を机上で策定するのに対して、私たちの職場は市民の命と暮らしを守る最前線におり、今回のコロナの給付金も政府が制度設計し、それを単純に自治体に丸投げして、担当職員は年末年始も満足に休めない状況になるのではないかと思っている。

コロナに限らず国の政策対応に振り回され、日々奮闘しているという職場状況を、管理職には見て欲しいと思っており、突発的な業務も増えてきている中、決まった人員の中で、市民サービスをしっかりと提供しなければならないことから、組合員のモチベーションを今後も維持していくために、休暇制度の充実ということは、大事だと認識しているので、今後ともしっかりと要求させていただきたい。

新規採用職員の安定確保について、最近どこの自治体でも、人材の奪

	<p>い合いというものが、行われていると思っている。</p> <p>例えば北海道のホームページでは、子育てしやすいような休暇制度の充実ということをやっている。</p> <p>そういった人材確保の面からも、函館市に行って働きたいと思えるような、休暇制度、子育てしやすい休暇制度というものを充実させていただきたいと思う。</p> <p>前回3月の交渉時に、子の看護休暇の拡大というものを話したので、今後、この件についても、検討いただきたいと思う。</p> <p>とにかく、職員組合員は、日々職場で頑張っており、そちらにしっかりと目を向けた中で、休暇制度を充実し、モチベーションが上がるような、働きがいのある職場の実現のためにご一考いただきたいと思う。</p> <p>(当局)</p> <p>今回のコロナ関連の支援対策については、2転3転としたことに市民も我々も混乱した部分はあるが、結局最後は、市民から相談や苦情を受けるのは、市役所なので、私も含めてしっかりと対応したい。</p> <p>今年の人事給与制度の見直しは10月に提案させていただいた。</p> <p>人勧の扱いについては、通常国会の中で審議ということで、状況を見極めながら、継続協議ということになった。</p> <p>休職給の見直しについては、周知期間を設けたいということで、施行時期の延期という話があった。持ち帰り検討ということなので、組織内で協議の上、回答をいただければと思う。</p> <p>また、今後、妊娠・出産・育児に関する休暇、有給化、それから定年延長についても、提案があるので、引き続きよろしくお願ひしたい。</p> <p>我々も職場環境、働きやすい環境をしっかりと確保することは大事だと思っており、貴職とは意思疎通を図りながら対応してまいりたいと考えている。</p> <p>コロナの方も収束かと思われたら、オミクロン株の発生で大変になりそうだが、これから年末年始、いろいろ帰省や旅行があるかもしれないが、基本的な対策をしっかりと行い過ごしていただきたいと思う。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	12月27日一部正式合意

(総務部行政改革課 令和3年12月27日現在)