

函 総 行

令和4年(2022年)2月25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

- 給与制度の見直しに係る組合交渉

(総務部行政改革課)

## 給与制度の見直しに係る組合交渉

○交渉日時 令和4年(2022年)2月21日(月) 15:00～15:05

○交渉場所 市役所8階大会議室

○出席者 当局側 谷口副市长

総務部長, 総務部次長, 人事課長,

人事課主査, 行政改革課主査

企業局管理部長

病院局管理部次長

組合側 市職労, 水道労組, 交通労組, 病院労組の各委員長

市職労書記長, 市職労書記次長

交渉項目	給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合) 前回, 2月17日に公式事務折衝を開催し, 提案の考え方, 影響額や議会での関連条例の改正から運用までのスケジュールなどについてやりとりをした。</p> <p>国では, 昨年度の人事院勧告の内容を, 年度を超えて実施することについて, 「コロナ禍の異例の状況下での国政全般の観点, 特に経済対策等, 制度全体の取り組みとの関連を考慮」ということで見解を示しているが, 改めて市の捉え方について聞きたい。</p> <p>(当局) 令和3年度の人事院勧告の実施について, 年度を超えた調整措置として設けられたことは, これまでにない異例の措置だと捉えている。</p> <p>(組合) 組合としては, 今後, このようなことがないように, 上部団体に対策を強めるように依頼をしていきたい。</p> <p>次に, 仮に関連条例等が可決され, 実際に6月1日付で調整されることが決まった場合, 職員にどのように周知をしていくのか。</p> <p>(当局) 改正内容については, これまでと同様, 改正後に改めて文書で職員へ周知していきたいと考えている。</p> <p>内容的には難しい内容ではないが, 個々にいくら減額になるのか, ということについて希望があれば, 個々に対応したいと考えている。</p> <p>(組合) 組合員でも10万円を超える職員が少なくないと思われ, 減額幅も大</p>

	<p>きいと考えている。</p> <p>組合でも職員へ丁寧に説明が必要だと考えており、仮に協議が整って関連条例等も改正された場合、その後も組合としては随時、組合員から相談があれば、個別に対応していきたいと考えており、当局も個別に相談があれば対応するという回答なのでお願いしたい。</p> <p>国家公務員の法案自体が、継続審議中の状況だと思うが、あまり例がないとは思いますが、内容に変更があった場合は、どのような対応をとるのか。</p> <p>(当局)</p> <p>仮に、修正があれば、まずはその内容確認した上で、改めて考えていきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>前回の公式事務折衝で2月21日、本日までの回答ということで考え方が示されているので、持ち帰って議論し、然るべき回答をしたいと思う。</p> <p>2021年の給与制度の勧告は、マイナス勧告という中で、法案自体が年を越しての国会への提出と本当に異例づくしだと思っている。</p> <p>加えて、年度を越しての調整ということになり、この間、給与制度を巡っては、国公準拠という中で労使協議をしてきているが、コロナ禍の中、職員数も減ってきている中で、日々奮闘している組合員のことを思えば、12月の調整も6月で行うということは非常に大きな減額となるわけであり、組合員のモチベーションという意味から、人勸尊重、国公準拠ということは理解しつつも、不満の残る内容と思っている。</p> <p>そうしたことから、春闘の統一要求を今週25日に提出する予定であり、給与面に限らず休暇制度の充実なども様々盛り込んでいきたいと思っているので、皆コロナ禍で先が見えない閉塞感の中で日々仕事をしていることから、明るく希望の持てる職場環境づくりも含めて、我々の要求に少しでも答えていただければと思う。</p> <p>(当局)</p> <p>本日のこの交渉を踏まえて、最終的に意思決定し、回答することなので、お願いしたい。</p> <p>今後も職場改善の要求など色々あると思うが、誠意を持って受けとめ、意思疎通を図りながら話し合いをしていきたいと思う。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	2月21日正式合意

## 給与制度の見直しに係る組合交渉

- 交渉日時 令和4年(2022年)2月17日(木) 16:00～16:25
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 総務部長, 総務部次長, 人事課長,  
人事課主査, 行政改革課主査  
企業局管理部長  
病院局管理部長  
組合側 市職労, 水道労組, 交通労組, 病院労組の各書記長

交渉項目	給与制度の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>昨年10月12日付けで給与制度の見直しということで提案された後、国の状況等を踏まえて取り下げ、2月8日に改めて再提案されているが、再提案に至る経過について、国の動きや国家公務員の給与改正の動き、人事院規則等も踏まえて、改めて説明いただきたい。</p> <p>(当局)</p> <p>今年度の給与制度の見直しは、昨年8月10日に出された人事院勧告の内容により、10月12日に提案をした。</p> <p>政府は、11月24日に公務員の給与改定に関する取り扱いについて、勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるが、令和3年度の引き下げ相当額は、令和4年6月の期末手当を減額することで調整を行うということを閣議決定し、今月の1日、給与法改正法案が国会に提出され、現在衆議院で審議中となっている。</p> <p>本市としては国家公務員の取り扱いと同様に給与の見直しを実施すべく、2月8日付で、再提案をした。</p> <p>(組合)</p> <p>2月8日付けの提案の内容は、国の取り扱いどおりということで受けとめたが、引き下げ相当額という部分が大きいと考えており、改めて再任用職員、会計年度任用職員を含めて、提案内容について説明いただきたい。</p> <p>(当局)</p> <p>正規職員、再任用職員、会計年度任用職員の期末手当について、国家公務員の取り扱いに準じて、支給月数を引き下げるとともに、正規職員および再任用職員については、令和3年12月に支給された期末手当に所定の率を乗じた額を、令和4年6月に支給する期末手当から減</p>

ずる調整を実施しようとするものである。

(組合)

役職が上位の職員や級号が高い職員の影響額というのは大きいのは当然だが、組合員層の影響額を伺いたい。

(当局)

個々の状況により影響が異なるため、代表的なモデルということで説明するが、主査クラスで例えば給料月額34万3,000円、4級42号給での場合、改定前の6月の期末・勤勉手当の合計額は、約80万円となるが期末手当支給月数の改定による0.075月分と、調整額としての0.15月分を合わせて約8万1,000円の減額。

主任主事クラス、給料月額26万円、2級20号給の場合、改定前の6月の期末・勤勉手当の合計額は、約58万円となるが、期末手当支給月数の改定による0.075月分と、調整額としての0.15月分を合わせて約5万8,000円の減額となる。

また、フルタイムの再任用職員の場合、改定前の期末・勤勉手当の合計が約25万円、期末手当支給月数の改定による0.05月分、調整額として0.1月分を合わせて約3万2,000円の減額となる。

(組合)

提案書には、令和3年度の退職者、昨年12月2日以降に採用された職員の取り扱いの対象外と記載されているが、この取扱いは、何に基づいたものなのか。

(当局)

令和3年人事院勧告に基づく、年間でマイナス0.15月などの期末手当の支給月数の改定は、令和4年度以降に期末手当が支給される全ての職員に適用されるものであり、新規採用者についても、引き下げが実施される。

調整措置は、その対象者や調整方法について、国家公務員の給与法に明記されており、対象者は、令和3年12月に期末手当の支給があった職員で、かつ令和4年6月に期末手当を支給される正規職員および再任用職員となっており、新規採用者や再任用職員を除く令和3年度退職者にはこの措置は適用されないということになる。

(組合)

前の質問で、組合員層の影響額の回答は身分が変わらない人の場合だが、例えば、正規職員から再任用職員、正規職員から4分の3勤務の再任用職員、正規職員から会計年度任用職員のような場合に、調整額がマイナスになった場合は、期末手当を支給しないという理解でよいか。

(当局)

現在の改正給与法案上は、そのとおりの内容である。

(組合)

人事院勧告の取り扱いで、国は、官民給与の均衡の観点から、年間で給与を調整するため、不利益不遡及には当たらないとこれまでいていたと理解しているが、今回は年度を超えて調整をするということについて、閣僚会議の中で、人事院からも問題ないという見解を得たと思うが、年度を超えて調整できる根拠はあるのか。

また、これに対する市の見解があれば教えていただきたい。

(当局)

これまでも給与改定の際には、不利益不遡及の原則を踏まえ、改定時期は遡らない、あくまでも将来に向かって減額するというような改正をしているが、人事院勧告に基づき、情勢適応の原則もあって速やかに、年間の官民給与を均衡させるため、例えば12月の期末手当において調整するといった方法が用いられており、この調整方法自体については法に明文の規定はないものの、過去の判例においても、正当かつ合理的な方法であるとともに、このような調整措置、均衡させるための方法をどのように実施するかというのは、最終的に立法施策の選択に委ねられるべきであるという判示もされている。

今回は政府が勧告どおりに期末手当の支給月数を引き下げるとした上で、その調整時期を来年度の6月に年度を超えて行うと判断したもので、政府が人事院勧告を尊重しつつ、異例なコロナ禍の中で経済対策を初めとした国政全般の観点から検討が行われた結果だということと、人事院からも、「今年の勧告内容を実質的に変更するものではなく、差し支えない」という見解が示されている。ということ踏まえると、本市としても、今回の政府の決定に特段の不合理はなく、法の趣旨を逸脱するものではないのではないかと考えている。

(組合)

前半部分は理解できる。これまでの取り扱いということで、速やかにできるだけ速くとして12月手当でというのは、これは従来やられてきた手法だし、国の方も、人事院の方もこれまでもそのように発言してきたと思っている。問題は今回の年度を跨いで6月にやるのが、速やかになのか、できるだけ速くなのか。

時期だけの問題だという意見もあるのかもしれないが、それもどうなのかという思いがまだある。

参考になるような判例があれば、資料をいただければと思う。

次に、2月8日に提案、再提案があり、起算日6月1日だと思うが、当然それまでに、議会に上程し、議決される必要がある。

今回の見直しは、議員も対象になってくると思う。

適用までのスケジュールについて改めてどのように考えているのか。

(当局)

関係条例は、令和4年6月期末手当の基準日である6月1日の施行を予定しているということで、貴職との合意が得られれば速やかに2月定例会に提案をしたいと考えているので、時間は大変短いですが来週の月曜日、2月21日までには、回答をいただきたい。

(組合)

この場での即答は正直できない。この後、市労連の執行委員会を控えており、今の事務折衝のやりとりも報告しながら、方針決定をし、然るべき早い段階で何かしらの回答、方針を示したいと思う。

組合としても、議会での議論、それに要する一定の期間を設けることは、当然必要だろうと思う。市民の代表である議員も調整の対象になっているということを踏まえれば、議会へ提案をして一定期間設けて議論をしていくという考えは理解できる。

組合としても、この提案に関して最大限の努力が必要だと考えており、具体的に、当局側が議会に諮っていくというのがあるのと同じく、私共も組合員にしっかりと説明をしていく。例えば、組合で資料を作成して、1人ずつ当てはめた時にある程度の減額分が分かるような資料を作成して、理解を得ていくということが大事だと思う。

最後に、非常勤職員の育児休業、介護休業の取得要件の緩和ということで、国は4月1日から適用をすと思うが、市の導入の考え方を改めて確認したい。

(当局)

国が、令和4年4月1日から施行を予定する非常勤職員の育児・介護休業の取得要件の緩和等は、私共としても導入していきたいと考えているが、現在、この非常勤職員の介護休業について適用される、民間育児・介護休業法の一部改正法案が、国会で審議されているところであり、この法律の公布後に発出されると思われる人事院規則の内容を確認してそれが出来次第、速やかに貴職宛てに提案をしたいと考えている。

(組合)

これに関しては、非常勤職員ということで、会計年度任用職員を含めて対象になる方々もいると思うので、国の動向も踏まえて、提案ができる判断をした後は、すぐに提案をいただければと思うのでお願いしたい。

先ほど言ったとおり今までの国公準拠という考え方は当然私も理解しているし、今までもそういう形でやってきている。

期末手当の引き下げの調整の時期については若干まだどうだろうというような部分もあるが、一方では議会の流れ、6月1日起算日ということから議会開催状況もあると思うので、そういう部分も含めて方

	針を決定していきたいと思うのでよろしくお願いいたします。
交渉結果	(交渉継続)
備考	



函 総 行

令和4年(2022年)2月8日

函館市役所職員労働組合

執行委員長 鎌田 保 様

函館市長 工 藤 壽 樹

給与制度の見直しに係る提案について

このことについて、別紙のとおり提案いたしますので、貴職のご理解とご協力をお願いいたします。なお、本提案に伴い、昨年10月12日付け提案した人事・給与制度の見直しのうち、現在継続協議中である「1 令和3年人事院勧告（令和3年8月10日勧告）に基づく給与制度の見直し」については、提案を取り下げることといたします。

## 人事・給与制度の見直しについて

## 1 令和3年人事院勧告（令和3年8月10日勧告）に基づく給与制度の見直し

…令和4年第1回定例会提案予定

提 案 内 容	実施予定 時期	改正を 要する例規
<p>(1) 常勤職員の給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 期末手当の支給月数引下げ 6月および12月の期末手当の支給月数をそれぞれ0.075月分（再任用職員は0.05月分）引下げ ※期末・勤勉手当：年4.45月分→4.3月分 （再任用職員は年2.35月分→2.25月分）</li><li>・ 令和3年人事院勧告に基づく同年12月期末手当の引下げ相当額は、令和4年6月に支給する期末手当の額から減額する。（再任用職員含む。）</li></ul>	令和4年 6月1日	一般職の職員の給与に関する条例
<p>(2) 会計年度任用職員の給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 常勤職員の改定に準じ、期末手当の支給月数引下げ 6月および12月の期末手当の支給月数をそれぞれ0.075月分引下げ ※期末手当：年2.55月分→年2.4月分</li></ul>	令和4年 6月1日	函館市会計年度任用職員の給与および費用弁償に関する条例

1 令和3年人事院勧告（令和3年8月10日勧告）に基づく給与制度の見直し

(1) 常勤職員の給与改定等

ア 期末手当の支給月数引下げ

(ア) 6月および12月の期末手当の支給月数を、それぞれ△0.075月分（再任用職員は△0.05月分）とする。

[再任用職員以外の職員]

※( )は特定管理職員

		6月期末	6月勤勉	12月期末	12月勤勉	年間計	増減
令和3年度	改定前	1.275 (1.075)	0.95 (1.15)	1.275 (1.075)	0.95 (1.15)	4.45	年△0.15
令和4年度	改定後	<b>1.20</b> <b>(1.00)</b>	0.95 (1.15)	<b>1.20</b> <b>(1.00)</b>	0.95 (1.15)	<b>4.3</b>	

[再任用職員]

		6月期末	6月勤勉	12月期末	12月勤勉	年間計	増減
令和3年度	改定前	0.725	0.45	0.725	0.45	2.35	年△0.1
令和4年度	改定後	<b>0.675</b>	0.45	<b>0.675</b>	0.45	<b>2.25</b>	

(イ) 令和3年12月期末手当として支給された額の0.15月分（再任用職員は0.1月分）に相当する額（以下「調整額」という。）を、令和4年6月に支給される期末手当の額から減ずる。なお、調整額が令和4年6月の期末手当の額を上回る場合は、期末手当は支給しない。

※ 令和3年12月の期末手当が支給されなかったものおよび令和4年6月の期末手当が支給されないものは減額措置の対象外。（新規採用職員および令和3年度退職者は対象外となる。）

[調整額]

令和3年12月に支給された期末手当の額に、同月1日における職員の区分に応じ、以下の割合を乗じることにより算出する。

a 再任用職員以外の職員

・ 特定管理職員以外の職員 ..... 15/127.5

・ 特定管理職員 ..... 15/107.5

b 再任用職員 ..... 10/72.5

イ 実施時期

令和4年6月1日

(2) 会計年度任用職員の給与改定

ア 期末手当の支給月数引下げ

年間支給月数を2.55月→2.4月（6・12月期 各1.2月）

イ 実施時期

令和4年6月1日