

函 総 行

令和4年(2022年)8月9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
お願いいたします。

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4年(2022年)7月27日(水) 11:00～11:16

○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, 行政改革課長
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, 病院労組の各書記長

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>7月14日付けで各単組へ提案された本件については、提案前から改正内容の情報提供があったことや、9月定例会で議案を上程し、10月1日からの施行を予定していると聞いていたところである。今回はそれ以外の部分で何点か質問したい。</p> <p>まず、職員の両立支援制度の活用に関する本市のこれまでの取り組みと考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>両立支援制度の取り組みについては、国と同様、制度の充実を図ってきたほか、職員から妊娠または出産等の申し出があった際には、所属長が「両立支援制度の活用の指針」や「育児支援制度Q&A」を使用しながら、育児休業や各種休暇、処遇など制度を説明し、職員の意向を確認しているところである。</p> <p>このような取り組みにより、職員自らが生活の事情に合った制度を選択し、職員が安心して子育てできる環境を整備しているが、このたび提案している育児休業制度等の改正に伴い、より一層、仕事と家庭生活を両立させやすくなるものと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>この制度における活用の指針やQ&Aは、庁内web等に掲載されており、とてもわかりやすいものとなっているので、職員の理解も深まるものと思う。</p> <p>次に、現行制度における、過去2年の男性職員の育児休暇・休業の取得人数を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>市長部局と企業局、病院局を含めた全体で男性育児休暇を取得した</p>

人数については、「令和2年度 26人 令和3年度 27人」となっており、育児休業を取得した男性職員の人数については、「令和2年度 10人 令和3年度 3人」となっている。

(組合)

この人数だけをもって取得状況について議論するのは、違うものと考えており、背景など総合的な観点や現状の分析を行う必要があるものと考えているので、今後も単組ごとに意見交換を行っていききたい。

次に、子の出生後57日間以内の休業の請求期限の短縮について、導入後に懸念される問題とその対応の考え方を伺いたい。

(当局)

子の出生後57日間以内の育児休業の請求期限については、これまで、育児休業を始めようとする日の1か月前までとしていたが、今回の改正で、2週間前までに短縮するものであり、希望する職員にとって請求しやすくなるものと考えている。

なお、休業期間中の業務執行体制の調整などがあることから、可能な限り、早期の請求を職員に協力してもらいたいと思っている。

(組合)

今後は、人事、行革、庶務など管理部門の職員は、今まで以上に調整に苦慮されるものと推察しており、職員に対して、協力をお願いすることは理解するし、また、職場の人数が限られている状況から、休暇取得後の業務執行体制など必要な場面で、組合員からの意見等なども踏まえて協議していければと思う。

次に、職員への制度周知や理解を促す方法を含めた利用促進に対する考え方を伺いたい。

(当局)

10月1日からの施行を予定していることから、9月定例会の議決後速やかに「両立支援制度の活用の指針」や「育児支援制度Q&A」を改訂して、職員に示したいと考えており、これまで同様、妊娠等の申し出があった職員には、所属長から制度を説明しながら、利用促進に努めたいと考えている。

(組合)

次に、現行制度においても所属長が活用できる両立支援制度を説明し、育児計画書により職員が希望する育児に休業取得予定を把握することとなっているが、所属長の制度理解や的確な説明を行うための方法に対する考え方を伺いたい。

(当局)

所属長には職員と同様に、「両立支援制度の活用の指針」や「育児支援制度Q&A」を改訂して、周知したいと考えている。

なお、妊娠等の報告を受けた所属長には、制度が多様化してきたこ

	<p>とから、必要に応じて、人事課がサポートし、職員が育児しやすい環境づくりに努めたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>今回の改正は、男性職員だけではなく夫婦においても、色々な選択肢が増えていくことから、よりよい制度になるものであり、会計年度任用職員における期末手当の除算期間の考え方なども、今後のQ&Aに記載されるものと思われるので、これらを活用し、制度の周知等を職員や所属長へお願いしたい。</p> <p>最後に、提案と同時にスケジュールも示されており、本年の9月定例会での条例議案の議決を目指していることから、速やかに各単組の機関会議に諮り、回答をする。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	7月28日正式合意

(総務部行政改革課 令和4年(2022年)7月28日現在)



函 館 行

令和4年(2022年)7月14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 様



人事・給与制度の見直しについて(提案)

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します。

人事・給与制度の見直しについて

1 人事制度の見直し

提 案 内 容	実施予定時期
(1) 育児休業制度の見直し	
(常勤職員・会計年度任用職員関係)	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業等計画書の廃止 ・ 子の出生後57日間以内の育児休業の請求期限の短縮 (1月前まで→2週間前まで) 	令和4年10月1日
(会計年度任用職員関係)	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 子の出生後57日間以内の育児休業の取得要件の緩和 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用見込期間の短縮 (1歳6か月→出生日から57日と6か月) ・ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化 	令和4年10月1日
(2) 休暇制度の見直し	
(常勤職員・会計年度任用職員関係)	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性育児休暇の対象期間の拡大 (出産後8週間目まで→1年まで) 	令和4年10月1日

2 給与制度の見直し

提 案 内 容	実施予定時期
(1) 給与制度の見直し	
(常勤職員・会計年度任用職員関係)	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業期間の除算に係る取扱いの見直し 	令和4年10月1日

【参考】 育児休業法の改正内容（令和4年10月1日施行予定）

○育児休業の取得回数制限の緩和。育児休業の分割取得を可能とする。

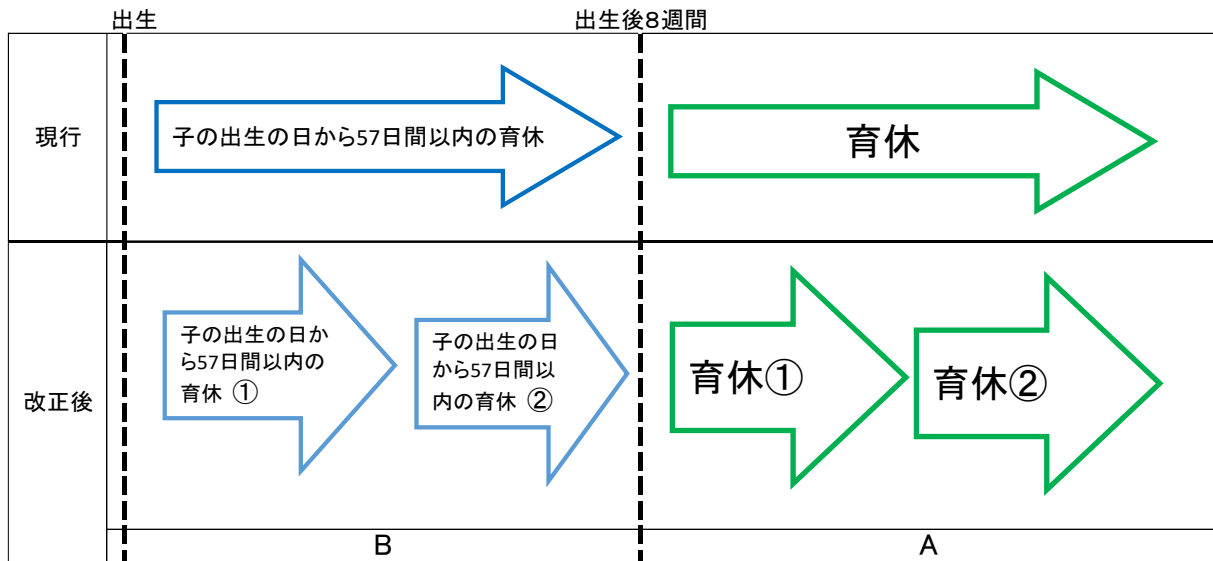
A 育児休業の取得回数を原則2回まで取得可能とする（現行：原則1回まで）

現行	改正
原則1回まで	原則2回まで

B Aに加えて、子の出生の日から57日間以内（子の出生後8週間以内）に2回まで取得可能とする（現行：1回まで）（主に男性職員）

現行	改正
1回まで	2回まで

育児休業法改正のイメージ



育児休業法等の改正を踏まえた制度の見直し

1 育児休業制度の見直し

(1) 常勤職員・会計年度任用職員関係

① 育児休業等計画書の廃止

【職員の育児休業等に関する条例第3条ほか】

育児休業法の改正により、原則2回まで育児休業を取得することができるようになり、あらかじめ育児休業を2回取得する計画を申出する必要がなくなったことから、当該様式である育児休業等計画書を廃止する。

② 子の出生後57日間以内の育児休業の請求期限の短縮

【職員の育児休業等に関する規則第2条】

請求期限を1月前までから2週間前までに短縮する。

現行	改正
1月前まで	2週間前まで

(2) 会計年度任用職員関係

① 子の出生後57日間以内の育児休業の取得要件の緩和

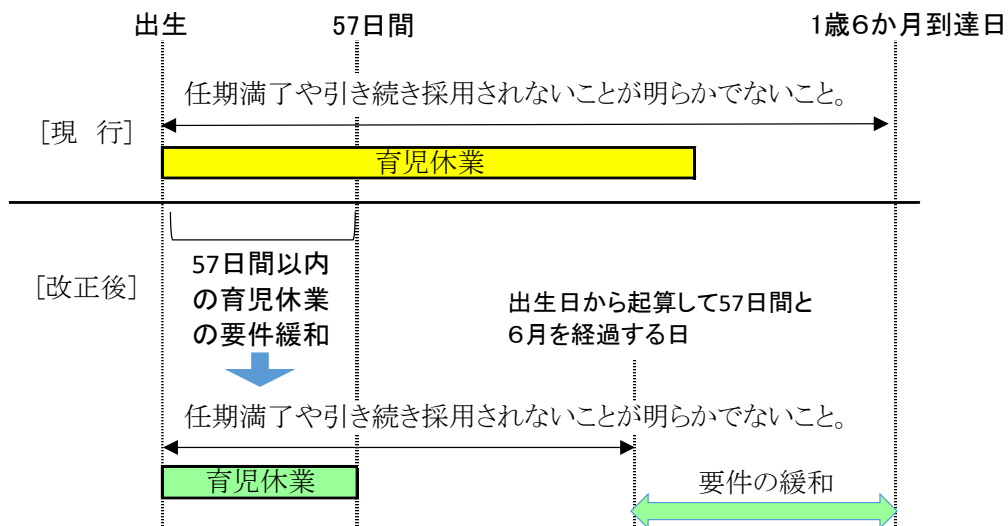
【職員の育児休業等に関する条例第2条】

男性職員を対象として、子の出生後57日間以内の育児休業の取得要件を緩和する。

(取得要件) 次のいずれにも該当する非常勤職員

- ・ 子の出生の日から57日間の期間の末日から6月を経過する日（現行：子の1歳6か月到達日）までに、任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することおよび引き続いて任命権者を同じくする職に採用されないことが明らかでない非常勤職員
- ・ 勤務日が週3日以上または年121日以上である非常勤職員（現行同様）

現行	改正
子が1歳6箇月に達する日までに、その任期が満了することおよび任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでない	子が1歳6箇月に達する日まで <u>（子の出生の日から57日間以内に育児休業を取得しようとする場合は、子の出生日から57日間と6月を経過する日まで）</u> に、その任期が満了することおよび任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでない



② 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

【職員の育児休業等に関する条例第2条の3ほか】

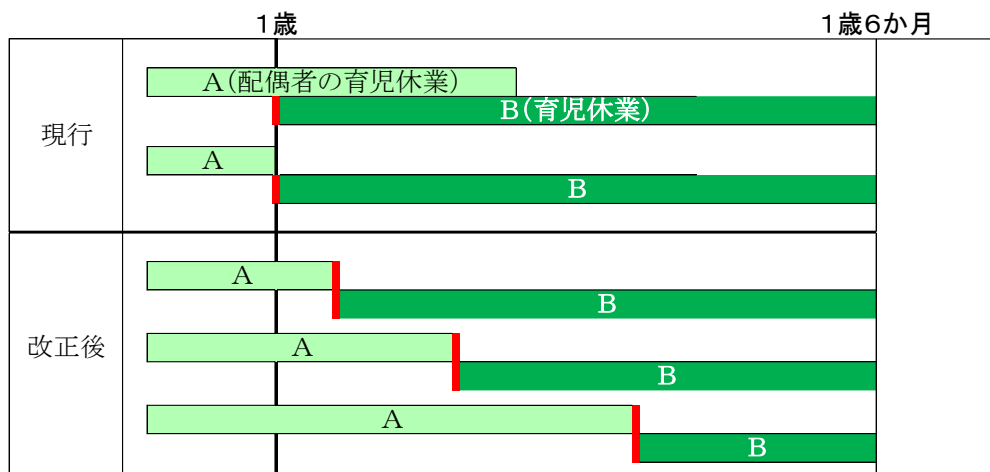
ア 夫婦交替での育児休業取得

1歳以上1歳6か月未満（1歳6か月以上2歳未満）の期間において、これまで、育児休業の開始日が1歳到達日の翌日に限られていたが、改正により、以下のとおり開始日の範囲が拡大されることから、当該期間の途中で夫婦交替することができるようになる。

1歳から1歳6か月までの期間における育児休業開始日

現行	改正
1歳到達日の翌日	配偶者の育児休業期間の末日の翌日以前の日

1歳から1歳6か月までの期間における夫婦交替のイメージ



※A、Bの育児休業は重なった期間でも取得可能。(上図は夫婦交替のイメージを明確にした)

※1歳6か月以上2歳未満の育児休業取得開始日のイメージは1歳を「1歳6か月」1歳6か月を「2歳」と読み替える。

イ 「特別の事情」による特例

育児休業の対象期間を子の1歳6か月（2歳）到達日までとする要件に「特別の事情」を追加する。

子が1歳以降の育児休業の取得要件【1歳6か月(2歳)までの取得要件】

現行	改正
①～③すべてに該当すること	①～④すべて、または【特別の事情】に該当すること
① 非常勤職員またはその配偶者が子の1歳到達日において育児休業等をしていること	同左
② 子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが必要と認められる場合(保育所等の利用ができない場合等)	同左
③ 非常勤職員が子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合	③ 非常勤職員が子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合 (この期間に配偶者と交替で育児休業の取得を可能とする)
	④ 非常勤職員が子の1歳到達日後の期間において、育児休業をしたことがないこと
	【特別の事情】 ・育児休業中に次子の産前休暇により、育児休業が失効し、その次子が死亡した場合 ・育児休業をしている職員が休職や停職により育児休業が失効した後、休職等の期間が満了した場合ほか

※ 子が2歳までの育児休業の取得要件については、表中の1歳を「1歳6か月」と読み替える。

※ 子が1歳以降の育児休業の請求期限は、
1歳(1歳6か月)到達日以前に請求する場合は、2週間前までとする。
1歳(1歳6か月)を過ぎて請求する場合は、1か月前までとする。

[実施時期]

令和4年10月1日

2 休暇制度の見直し

(1) 常勤職員・会計年度任用職員関係

① 男性育児休暇の対象期間の拡大

【職員の休日および休暇に関する条例施行規則別表第1】

【函館市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等の基準に関する規則第5条】

男性育児休暇の対象期間を産後8週間(57日間)までから、産後1年までに拡大する。

現行	改正
出産の予定日以前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)目に当たる日から出産の日後 <u>8週間目</u> に当たる日まで	出産の予定日以前6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)目に当たる日から出産の日後 <u>1年を経過する日まで</u>

[実施時期]

令和4年10月1日

3 給与制度の見直し

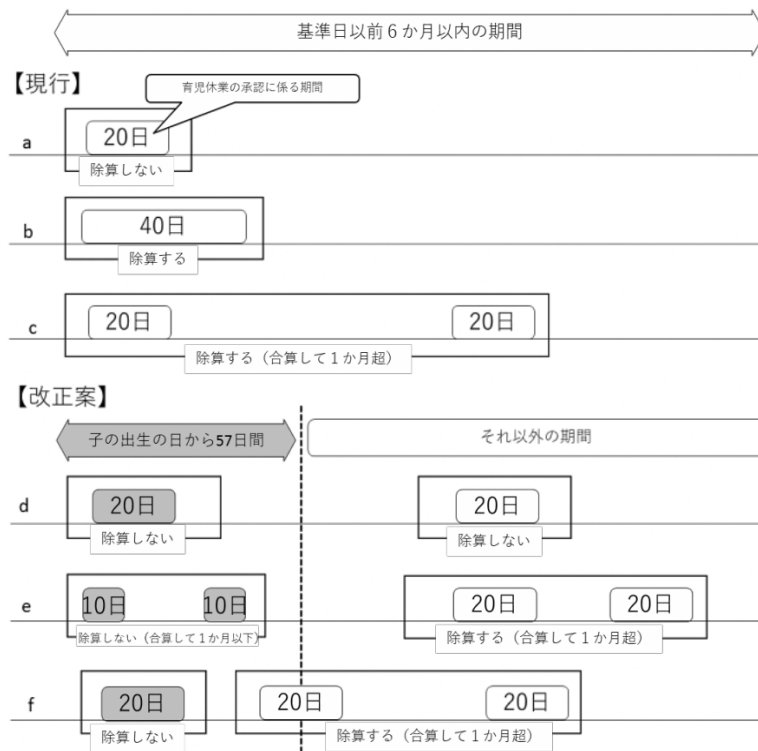
(1) 常勤職員関係（期末・勤勉手当）・会計年度任用職員関係（期末手当）

① 育児休業期間の除算に係る取扱いの見直し

【一般職の職員の給与に関する条例施行規則第8条の4ほか】

現行では、承認に係る期間（当該期間が2以上ある場合はそれぞれの期間を合算した期間）が1か月以下である育児休業の期間については、期末手当および勤勉手当に係る在職期間等の算定に当たり除算しないこととしている。

改正後は、承認に係る期間の全部が子の出生の日から57日間以内の期間に含まれる育児休業の期間とそれ以外の育児休業の期間のそれぞれについて、承認に係る期間が1か月以下である場合には在職期間等の算定に当たり除算しないこととする。



[実施時期]

令和4年10月1日