

函 総 務

令和2年(2020年)11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  
願います

記

○ 人事・給与制度の見直しについて

(総務部行政改革課)

函 館 行

令和 2 年 (2020 年) 1 0 月 2 0 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



人事・給与制度の見直しについて (提案)

人事・給与制度の見直しについて、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 給与制度の見直し

提 案 内 容	実施予定時期
(1) 令和2年人事院勧告（令和2年10月7日勧告分）に基づく給与改定 ・ 期末・勤勉手当の支給月数引下げ 年4.5月分から年4.45月分に引下げ （期末手当の支給月数に反映）	令和2年12月1日
(2) 会計年度任用職員の給与改定 ・ 常勤職員の改定に準じて、期末手当の支給月数を引下げ 年2.6月分から年2.55月分に引下げ	令和3年4月1日

※ 今後、月例給に係る人事院勧告がなされた場合は、追加提案予定

### 2 人事制度の見直し

提 案 内 容	実施予定時期
(1) 夏季休暇等の付与日数の見直し ・ 夏季休暇の付与日数を3日以内から5日以内とする。 ・ 厚生に関する計画の実施に参加する場合の義務免（年2日以内）を廃止	令和3年4月1日
(2) 被服貸与制度の廃止 ・ 業務上必要な被服について、これまでの貸与制から、消耗品として購入する扱いに変更	令和3年4月1日

## 1 給与制度の見直し

### (1) 令和2年人事院勧告（令和2年10月7日勧告分）に基づく給与改定

#### ア 期末・勤勉手当の支給月数引下げ

- ・年間支給月数 4.5月→4.45月

（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
令和2年度	改定前	1.30 (1.10)	0.950 (1.150)	1.30 (1.10)	0.950 (1.150)	4.50
	改定後	(支給済)		<b>1.25</b> <b>(1.05)</b>	0.950 (1.150)	<b>4.45</b>
令和3年度	改定後	<b>1.275</b> <b>(1.075)</b>	0.950 (1.150)	<b>1.275</b> <b>(1.075)</b>	0.950 (1.150)	<b>4.45</b>

※再任用職員に係る引下げ勧告なし

#### イ 実施時期

令和2年12月1日

（期末・勤勉手当の令和3年度以降に係わる部分は令和3年4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 2.6月→2.55月（6・12月期 各1.275月）

#### イ 実施時期

令和3年4月1日

## 2 人事制度の見直し

### (1) 夏季休暇等の付与日数の見直し

- ・ 職員の心身のリフレッシュを図るための制度として、夏季休暇を3日間、義務免を2日間、計5日間を措置しているが、義務免については取得時期に制限がないことから、制度本来の趣旨である夏季における長期休暇のさらなる取得促進を図るため、夏季休暇としての制度に統一し、付与日数を5日間とするものである。

### (2) 被服貸与制度の見直し

- ・ 被服貸与は、貸与する職員の範囲や被服の種類等を規則に定めているが、規則にないものでも消耗品として購入したり、まだ貸与する必要のない場合でも規則に基づき再貸与されている実態もあることから、より柔軟かつ効果的に対応できるようにするため、業務上必要な被服については、これまでの貸与制から消耗品として購入する取扱いに変更し、併せて簿冊管理などの事務負担の簡素化を図るものである。

## 人事・給与制度の見直しに係る組合交渉

○交渉日時 令和2年(2020年)10月29日(木) 18:00～18:15

○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, 交通労組, 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) 人事院勧告に対する市の考え方と, その内容に対する市の取り扱いについて伺いたい。</p> <p>(当局) 国において, 現時点では人事院勧告の取り扱いが最終的に決定されていないが, 10月9日に開かれた給与関係閣僚会議の中で勧告制度を尊重するという基本姿勢は従来どおりと確認されているということで, 国公準拠そして人事院勧告を尊重というこれまでと同様の考え方にに基づき提案している。</p> <p>(組合) 改定までのスケジュールについて伺いたい。</p> <p>(当局) 令和2年12月1日を基準日とする期末手当の支給率を減ずる内容のため, 関係条例を改正して12月1日から施行しなければならない。 今回の提案に関しては11月13日までには回答をいただきたい。</p> <p>(組合) 夏季特別休暇を5日にして, 職専免2日を廃止する理由について伺いたい。</p> <p>(当局) 夏季における職員のリフレッシュや長期休暇のさらなる取得を促す観点や, 中核市において8割以上が夏季特別休暇を5日以上としていることなどを総合的に勘案し, 両制度を本来の目的である夏季特別休暇に統合することとしたもの。</p> <p>(組合) 被服の取り扱いを見直す理由について伺いたい。</p>

	<p>(当局)</p> <p>現在、函館市職員被服貸与規則に基づき、貸与することとしているが、各部局において、規則にない被服を業務上必要と判断した場合に購入しているという実態や、被服貸与簿で細かく管理している事務の負担軽減を図る観点から規則を廃止するもの。</p> <p>(組合)</p> <p>各部局がどのような基準に基づいて見直し後の制度を運用していくのか、予算の担保をどのように行っていくのか、伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>総務部から一定の取り扱い基準を示す予定であり、業務上必要なものは、これまでと同様、各部局において適切に予算を措置してもらう。</p> <p>(組合)</p> <p>人事院から、勧告と共に出された、公務員人事管理に関する報告の中に長時間労働の是正について触れられていたが、市の取り組みについて伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>本市では、時間外勤務等の縮減に関する指針を毎年定め、管理職員のマネジメントの下、取り組んでいる。</p> <p>また、昨年度から時間外勤務の上限規制を行い、やむを得ず基準時間を超えることとなる場合、その要因などを明らかにし、予め協議するよう徹底するなどして、時間外勤務等の縮減に努めている。</p> <p>(組合)</p> <p>11月13日までに回答とあったが、関係条例改正の日程等の状況も受け止めつつ、今後事務折衝しながら協議が整うよう努力したいので理事者側も誠意をもって対応いただき、然るべき時期に交渉の場を設けていただきたい。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	