

職員組合交渉概要	
交渉日時	平成28年9月27日(火) 10:00～
提案概要	・平成28年度の人事院勧告についての報告
労使の別	主張の要旨
市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度人事院勧告についての報告。</li> <li>・10月の千葉県の人事院勧告でも同様の勧告内容となった場合、支給事務の関係上、次回の協議の場において妥結をお願いしたい。</li> <li>●民間給与との較差に基づく給与改定について説明。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・月例給、ボーナスともに引き上げ。</li> <li>・行政職俸給表は、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1500円引き上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引き上げを基本に改定。平均改定率0.2%。</li> <li>・ボーナスは、民間の支給割合に見合うよう引上げ。4.2月分から4.3月分。</li> <li>・実施時期については、月例給は平成28年4月1日から。ボーナスは法律の公布日から。</li> </ul> </li> <li>●給与制度の改定について説明。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者に係る扶養手当の見直し。民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、次のように改正。</li> <li>・配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。</li> <li>・本府省課長級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3500円支給。</li> <li>・国の給与表によるものであるため、県の人事委員会勧告が提示されれば、県のものに合わせる予定。</li> <li>・配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それによる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ。</li> <li>・介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いについて説明。</li> <li>・介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い。</li> </ul> </li> <li>●育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告について。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大。</li> <li>・介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃。</li> <li>・介護を行う職員の超過勤務の免除。</li> <li>・上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止。</li> <li>・非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等措置。</li> </ul> </li> </ul>
組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者に係る扶養手当の見直しについて、29年4月から段階的に実施は、具体的にどのように想定しているか。</li> <li>・介護時間の新設において、昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない扱いとあるが、具体的にはどういう事例があるか。</li> </ul>
市	●扶養手当の見直しの段階実施について、一般職の方がどのように変

	<p>わるか説明。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者は、現状 13000 円支給されているが、平成 29 年度は、10000 円、平成 30 年度は 6500 円に段階的に引き下げ。</li> <li>・配偶者がいない場合の子以外の扶養親族が、現状 11000 円支給されているが、平成 29 年度は、9000 円、平成 30 年度は 6500 円に段階的に引き下げ。</li> <li>・子は、現状 6500 円支給されているが、平成 29 年度は 8000 円、平成 30 年度は 10000 円に引き上げ。</li> <li>・配偶者がいない場合の子の一人目は、現状 11000 円支給されているが、平成 29・30 年度は 10000 円に引き下げ。</li> </ul> <p>●介護時間制度について、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いについて説明。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護時間について無給になるのは、他の休暇と同様。</li> <li>・昇給区分においては、勤務しない日数には取り扱わない。</li> <li>・勤勉手当においては、30 日に達するまで除算しない。</li> <li>・昇給区分においては、介護休暇、育児休業も同様の取扱い。</li> <li>・勤勉手当においては、部分休業も同様の取扱い。</li> </ul>
組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等については、具体的には何を緩和するのか。</li> </ul>
市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の取得要件として、育児休業の場合、子が 1 歳になったとき雇用の継続の見込みのあることとなっているが、この条文がなくなる。そのため、雇用の継続の見込みが不明でも取得できるようになる。</li> <li>・介護休暇の場合、93 日後も雇用継続の見込みのあることとなっているが、これが撤廃され、未来まで雇用されているか否か不明でも取得できるようになる。</li> </ul>
組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今現在育児休業を取った非常勤職員等はあるのか。</li> </ul>
市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いない。産前産後休暇を取得して復職した者はいる。</li> </ul>
組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・10 月から県の最低賃金が上がったが、佐倉市の臨時非常勤職員についても最低賃金が下回る可能性が出たが、今後、賃金改正する予定はあるのか。</li> </ul>
市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最低賃金の伸び率を見込んで、上回るように賃金を設定する。</li> </ul>
市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最後に、昨年度に協議をした交通用具を使用した通勤手当について、10 月から改定となる。その中で、激変緩和措置として当面の間 3 千円の加算をすることとなっているが、今年度についても暫定的な措置の解消に向けて引き続き事務レベルでの協議をお願いしたい。</li> </ul>
組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今回報告いただいた内容については理解したので、具体的な勤務条件の協議は、県人勧が出された後改めて協議したい。</li> <li>・国人勧と同様の内容であった場合、早期妥結できるか否か、職場委員会で諮問をうけ、回答する。</li> </ul>