

職員組合交渉概要	
交渉日時	令和元年7月11日(木) 16:00~17:00
提案概要	・令和2年度実施予定の人事給与制度改革に伴う協議
労使の別	主張の要旨
市	<p>1. はじめに</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年4月1日実施予定の人事給与制度改革 会計年度任用職員制度の創設に合わせ、常勤職員制度についても人事給与制度に関する課題を整理し、一体的に改正することにより、職員全体の士気高揚、優秀な人材確保、組織体制の充実化を推進し、成果と効率性を重視した行政運営を図るものである。 <p>2. 常勤職員制度改革について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアプラン選択型人事制度の導入 ・副主幹昇任試験を廃止、主査職昇任試験を実施 ・管理職手当の支給範囲を教頭、副園長に拡大 ・3級役職加算の廃止 ・複線型人事制度を3級職以下の職員に限定 ・学校教育や保育の現場で直接職務にあたる、保育士、幼稚園教諭、栄養士を対象とした新たな給料表の創設、保障給の導入 ・初任給水準の引上げ ・新給料表適用者の昇格時に、前職の職歴換算を実施する ・特殊勤務手当の整理 <p>3. 非常勤職員制度改革について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別職、一般職、臨時的任用の整理 ・臨時的任用の職の処遇整備 ・会計年度任用職員制度の創設と処遇整備
市	初任給水準の引上げに伴い、当初、主任主事昇任試験については廃止することを提案したが、複数回協議の結果、初任給引上げの効果を受けない平成31年度までに採用された職員については、受験2回までの試験を継続して行い、その後廃止する提案をさせて頂くことになった。ただし、新給料表適用者については来年度から廃止する。
組合	新給料表適用者の初任給の決定について、民間の在職期間は反映されないのか。
市	現制度においても反映をしており、制度改革後も反映を行う事となっている。新たに、昇格時の在級年数判定に民間の在職期間を考慮するという改正を行うものである。
組合	新給料表の適用期間が長い職員は、行政職給料表との差が大きくなるが、このような職員が4級昇格して行政職給料表適用になった場合、始めから行政職給料表を適用されていた職員との

	待遇格差を小さくする配慮は行う必要があるのではないか。行わなければ4級を目指す職員が少なくなる危惧があるが。
市	配慮は行う。新給料表から行政職給料表への切り替えの際の飛びつき表は、通常とは異なり高い号給になるほど昇格メリットを大きくする配慮をしている。また、副園長・教頭については管理職手当を支給することで処遇改善も図っている。
組合	キャリアプラン 3級実務専任職への切替えを希望する職員をどの程度見込んでいるか。また4級昇任試験の合格者はどの程度見込んでいるか。
市	降格希望者については具体的な人数は見込んでいない。4級への昇格者は毎年5名前後になる。
組合	ポストが無い等の人数制限で、合格できないことがあるか
市	しばらくは、班長には就かない職員が存在するが、他の制度と併せてポスト数と職員数のバランスをとっていく。
組合	特殊勤務手当の要件について、出張が必要となっているがその理由は。 また障害児の保育等は困難な業務と考えるが、特殊勤務手当の支給対象とできないか。
市	生活保護や児童虐待などの対応は、出張して直接庁舎外で対応する場合の方が、明らかに特殊性を配慮すべき業務となる。 障害児等の保育は、常に複数の職員により行われており、特定の職員に特殊勤務命令が出ている訳ではない。また、障害児であっても保育の困難度に大きな差は無いと子育て支援課から聞いている。
組合	会計年度任用職員に対する人事評価はどのように行うか。職員が多い職場は負担が大きくなる危惧がある。 また、報酬を加算するとは、どの程度なのか確認したい。
市	評価項目や評価者について、負担が過度にならないように検討を行っている。 昇給は職務経験を変動要素として、時給ベースで単価10～30円とする予定で検討中である。
組合	制度変更による混乱がないように、どのような対策を考えているか。
市	庁内説明会を開催し、予算説明会でも周知する予定。現在勤務

	している臨時職員等の方へは、周知資料を配布し、随時相談に対応する。
組合	財政的な負担は大丈夫か。 議会から国に対する財政措置に関する要望はしないか
市	全国的な改正であり、交付税措置もされる予定。動向をみながら、財政課と協議をしていく。
組合	質問は以上となる。 職場の代表の意見を聴取し、改めて回答する。
市	大規模な制度改正なので慎重なご審議をお願いしたい。