

<b>職員組合交渉概要</b>	
<b>交渉日時</b>	令和4年10月3日(月) 15:00~15:40
<b>提案概要</b>	令和4年度人事院勧告に基づく給与改定について
<b>労使の別</b>	<b>主張の要旨</b>
市 (あいさつ)	<p>職員組合の皆様には、日頃から市政運営にご理解、ご協力をいただき、感謝申し上げます。</p> <p>それでは、今回の交渉内容でございますが、先日、令和4年度の人事院勧告として、給料及び勤勉手当の増額について勧告がございました。</p> <p>今後、千葉県人事委員会から、人事院勧告と同様の勧告がなされた場合につきましては、条例改正手続きも必要となりますので、書面等による早期妥結へのご協力をよろしくお願いいたします。</p>
組合 (あいさつ)	<p>8月末に執行されました組合役員選挙におきまして、組合員からのご信任をいただき、引き続き執行委員長を務めさせていただくこととなりました。どうぞよろしくお願い申し上げます。</p> <p>当局の皆様におかれましては、日頃より職員組合の活動に対しご理解をいただき、誠にありがとうございます。また、本日はお忙しい中、協議の場を設けていただきましたこと、重ねてお礼申し上げます。</p> <p>本日の議題であります、人事院勧告に基づく給与改定でございますが、民間企業における労働者とは異なり、労働基本権が制約されている我々公務員にとっては、本交渉は給与決定に至る最重要交渉という位置づけであります。</p> <p>終わりの見えないコロナ禍において、様々な苦労を重ね職務に当たっている公務員にとって、今般の人事院勧告はやっと訪れた一筋の希望であります。一方で、昨今の不透明な世界情勢、急激な円安による物価上昇など、労働者の生活改善という面においてプラス幅はなお不十分という側面もあります。職員組合としては、官民均衡の原理のもと、引き続き経済動向を注視してまいります。</p> <p>また、佐倉市職員組合は組織の目的である、職員の勤務条件の維持改善、職員の文化的、社会的地位の向上のために活動することを念頭に、今後とも当局との交渉や意見交換に臨みたいと存じます。本日はよろしくお願い申し上げます。</p>
市	<p>ありがとうございました。それでは、早速説明に入らせていただきます。</p> <p>初めに、令和4年度人事院勧告に基づく給与改定に関する説明を行い、その後、質疑の時間を設けたいと存じます。</p> <p>なお、10月に予定されております、千葉県人事委員会勧告につきましても、給料、及び勤勉手当の増額については、同内容であると想定しておりますが、その場合、条例改正手続きを行うための期日が差し迫っていることから、妥結いただける場合は、速やかに書面によりご回答をいただきたく、あらかじめお願い申し上げます。</p> <p>れでは、給与厚生班長からご説明いたします。</p>

<p>市 (令和4年度 人事院勧告に 伴う給与制度 改正概要)</p>	<p>それでは、令和4年度の人事院勧告について説明いたします。結論から申し上げますと、今回の勧告はプラス改定となっており、月例給が若手職員を対象に平均でプラス0.3%、勤勉手当が年齢を問わずプラス0.1月の改定となる勧告です。</p> <p>まず、月例給ですが、民間企業の給与との較差が921円、0.23%であること、また、民間企業における大卒初任給の状況から大卒初任給を3,000円引き上げるとのことです。</p> <p>この初任給引き上げを踏まえ、20歳代半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員、30歳代半ばまでの職員を対象とし、平均で0.3%の月例給の引き上げることとされております。</p> <p>次にボーナスですが、こちら民間企業の支給割合が4.41月となることから、これを公務員の平均月数に換算するとともに、月例給等を考慮して民間の支給状況に見合うように引き上げるものとして、勤勉手当に配分するものです。</p> <p>このため、勤勉手当の上限を0.95月から1.05月と0.1月の引き上げを行うこととするため、期末勤勉手当として、4.3月分から4.4月分にするとの勧告となっております。</p> <p>以上が、令和4年度人事院勧告の内容となります。</p>
<p>市</p>	<p>それでは質疑に移ります。</p>
<p>組合 (質問1)</p>	<p>月例給の改定において、「初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定」とあり、号俸ごとの平均改定率が示されています。国・県と異なり7級制を敷いている本市において、勧告の趣旨に基づく改定内容について、具体的にどのようにお考えでしょうか。</p>
<p>市 (回答1)</p>	<p>千葉県人事委員会勧告に準拠している「一般職職員の給与に関する条例」で定められている給料に限り、千葉県の給料表の改定率と同一水準で改定いたします。</p>
<p>組合 (質問2)</p>	<p>ボーナスの改定において、「民間の支給状況に見合うよう引上げ」としつつも、「引上げ分を勤勉手当に配分」とされています。勤勉手当の支給のない会計年度任用職員については、民間との較差是正をどのようにお考えでしょうか。</p>
<p>市 (回答2)</p>	<p>人事院勧告及び千葉県人事委員会勧告ともに正規職員及び再任用職員等を調査項目として、民間との給与水準を均衡させるために勧告を行っております。</p> <p>しかしながら、会計年度任用職員については、当該勧告の対象外となっております。</p> <p>一方、会計年度任用職員の期末手当の支給割合については、総務省の事務処理マニュアルにおいて「基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がある」旨が示された上で、会計年度任用職員の期末手当の年間支給月数が常勤職員と同じかどうかを確認し、異なる場合にはその理由を問うような総務省調査も毎年度実施されています。</p> <p>このような中で、先日、千葉県内の市を対象とした給与条例改正について調査を行った結果、人事院勧告等にかかわらず、会計年度任用職員の期末手当の支給月数については、常勤の職</p>

	<p>と同一とするとした回答が大多数であったことから、均衡の原則も考慮したうえで、今回の改正案としたところです。</p>
組合	<p>ご説明ありがとうございました。趣旨と内容について理解いたしました。本年度の人事院勧告はいわゆるプラス勧告ということで、職員に直接負の影響がないことは大変喜ばしいことです。ただ単年度の勧告をもって一喜一憂するのではなく、長期的な今後の動向は常に注視していくべきだとも考えております。</p> <p>さて、本日の議題への回答につきましては、今後なされるであろう千葉県人事委員会勧告が、ただいまご説明いただきました人事院勧告と同様又は職員に有利な内容であった場合を条件として、書面において早期妥結が可能であるかどうか、10月6日に開催を予定している職場委員会に諮問し、その結果として回答いたします。</p> <p>ただし、千葉県人事委員会勧告と人事院勧告が異なっている場合、改めて部長交渉を要求し、協議内容の変更を受けたうえで回答を行いたく、その際はご調整のほどよろしく願いいたします。</p>
市	<p>ありがとうございました。それでは、これをもちまして、令和4年人事院勧告のご説明につきましては終了させていただきます。</p>