

職員組合交渉概要	
交渉日時	令和 6 年 10 月 2 日（火）16:30 ～ 17：00
提案概要	人事院勧告にかかる給与改定交渉について
労使の別	主張の要旨
市 （あいさつ）	本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。 今回は、主に人事院勧告に基づく給与改定について協議をさせていただくため、この場を設けております。 それではさっそく始めさせていただきます。
市 （あいさつ）	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。 それでは、今回の交渉内容でございますが、令和 6 年度の人事院勧告としては、今年度 4 月に遡及適用する給料及び期末勤勉手当の増額改定と、来年度 4 月適用となる制度改正の方針が打ち出されております。 このうち、今日この場では、今年度 4 月に遡及適用する増額改定部分についてのみを交渉議題とさせていただき、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。 また、来年度 4 月適用となる制度改正につきましては、現時点では内容の共有をさせていただきつつ、千葉県人事委員会勧告の詳細を待って改めて交渉の場を設けさせていただきたいと存じます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。
組合 （あいさつ）	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。 さて、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。 今回の人事院勧告では、民間給与の状況を反映して、約 30 年ぶりとなる高水準のベースアップと、昨年に引き続き、大幅な引き上げ改定となっております。職員組合といたしましては、このプラス勧告をしっかりと賃金に反映させるとともに、官民均衡の原理のもと、今後も引き続き、社会情勢を注視してまいりたいと考えています。
市	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

	たきます。 令和 6 年度人事院勧告のうち、令和 6 年 4 月遡及適用の内容についてでございます。初めに説明を行い、その後、質疑の時間を設けたいと存じます。 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、及び期末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。 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。 それでは、給与厚生班長からご説明いたします。
市 (令和 6 年度人事院勧告について①)	それでは、令和 6 年度の人事院勧告について説明いたします。 今年度の人事院勧告では、今年度 4 月遡及適用の増額改定と、来年度 4 月適用の給料表・地域手当ほか諸手当にかかる制度改正の大きく分けて 2 つの構成となっております。 先に、今年度 4 月遡及適用の増額改定に関する説明をさせていただきます。 今年度 4 月適用の増額改定については、3 年連続でプラス改定となっており、月例給が全体で平均 3.0% 引上げ、期末勤勉手当が 0.1 月の引上げとなる勧告です。 月例給は、民間企業の給与との較差が 11,183 円、2.76% であること、また、採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げし、大卒初任給を 23,800 円引き上げるとのことです。 これに伴い、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね 30 歳台後半までの職員に重点を置いて、すべての職員を対象に引上げ改定を行います。 次にボーナスですが、こちらでも民間企業の支給割合が 4.60 月となることから、民間の支給状況に見合うよう 0.1 月引上げします。この 0.1 月分は、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分するとのことです。 以上が、令和 6 年度人事院勧告のうち、今年度 4 月適用の増額改定部分となります。
市	それでは質疑に移ります。 何かございますでしょうか？
組合	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。3 年連続の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が、今後の長期的

	な動向については常に注視していくべきであるとも考えております。 そして、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3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致します。 ただし、千葉県人事委員会勧告とご説明の内容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、その際はご調整の程よろしくお願い致します。
市	ありがとうございました。次の説明に入らせていただきます。 来年度4月適用の給料表・地域手当ほか諸手当にかかる制度改正でございます。初めに説明を行い、その後、質疑の時間を設けたいと存じます。 なお、この内容に関しては、現状の情報共有とさせていただきますして、千葉県人事委員会勧告の内容詳細を確認してから、改めて交渉の場を設定させていただきたいと考えております。 それでは、給与厚生班長からご説明いたします。
市 (令和6年度人事院勧告について②)	今年の人事院勧告のうち、来年度4月適用の給料表・地域手当ほか諸手当に関する内容の中で、佐倉市に同様の制度があるものについて説明いたします。 はじめに、国の俸給表については、 (1)採用市場の競争力向上を踏まえた新卒初任給の引上げとこれに伴う若年層の号俸引上げ (2)俸給表の最低水準の引上げと行政職給料表3級以上の初号の額を引上げし、若手・中堅優秀者の早期昇格や中途採用者の給与を改善 (3)管理職層については、より職責を重視した俸給体系となるよう職務の級間の水準の重なりを解消するべく大幅な見直しとなっております。 次は地域手当です。 地域手当は、国が10年ごとに見直すとしているところ、今年度がその区切りとなっております。 内容としては (1)支給地域を県単位とする広域化

(2) 級地区分が7区分あったところ、5区分に再編し、支給割合が引下げとなる場合には4ポイント以内に抑制することと、1年に1ポイントずつ引き下げることの激変緩和措置が設けられます。

例えば仮に佐倉市で考えますと、これまでの国制度では5級地の10%となっていました。今回、千葉県全体として4%とする内容ですので、4ポイント以上を下回らないよう、4級地8%に格付けされております。

佐倉市では、これまで千葉県人事委員会に準拠する取扱いとしてきたことから、今回も千葉県の動向を踏まえて判断したいと考えております。

次は扶養手当です。

配偶者にかかる手当を廃止し、子に係る手当を13,000円に引き上げる内容です。これは、配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応することと、子を有する職員に対する生計費の補填を充実させることを目的としており、2年間かけて段階的に実施するものとしております。

次は通勤手当です。

月あたりの支給限度額を15万円に引き上げし、新幹線等の特別料金をこの額の範囲内で全額支給できるようにする内容となっております。また、新幹線等にかかる通勤手当については、採用時から支給できるようにすることや、育児・介護の事情により転居した場合にも適用できるよう要件拡大する内容としております。

次は管理職員特別勤務手当です。

これは、突発的な災害対応などで、管理職員が管理監督業務に従事した際に支給される手当で、平日深夜にかかる支給対象時間帯を、現行は午前0時からであるものを見直して、22時からに拡大する内容となっております。

これにより勤務実態に応じた適切な処遇を確保しようとするものです。

次は再任用職員への住居手当です。

現状、佐倉市においても、再任用職員に対する扶養手当と住居手当は支給対象外としているものですが、国は広域異動があることから、異動の円滑化を図る目的で、住居手当を新たに支給することとしております。

	佐倉市の給与制度は、県準拠としておりますことから、いずれにつきましても、千葉県人事委員会勧告の内容を確認したうえで、来年４月以降の制度改正内容を検討したいので、この内容に関しては改めて交渉の場を設定させていただきたいと思います。
市	それでは質疑に移ります。 何かございますでしょうか？
組合	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致しました。今回の制度改正は給料表、諸手当ともに大幅な改正内容であり、本市の給与制度にも大きな影響があると捉えておりますので、十分な期間を設けて慎重に精査すべき事項であると考え、改めて交渉の場を設けることに同意致します。
市	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６年人事院勧告にかかる協議につきましては終了させていただきます。ほかに何かございますでしょうか。
組合 (確認①)	この場をお借りして、３点確認させていただきたいことがございます。 まず、１点目は、パートナーシップ制度に基づく休暇制度・給与制度についてで、千葉県においてはこの４月から、同性パートナーとの結婚休暇などの整備がなされております。佐倉市では本制度について、現時点でどのように考えているか、当局の見解をお伺いしたいと思います。
市 (回答①)	千葉県の動向については把握しておりますので、当市においても精査してまいりたいと考えております。
組合 (確認②)	７月の部長交渉においては、誰もが働きやすい職場づくりについて確認させていただいたところですが、これに関連するテーマであると考えておりますので、制度の整備についてご検討をお願い致します。 続きまして２点目は、職員へのファン付きベスト等の貸与についてです。今年の夏は気温が高い日が続き、酷暑とも呼べる天候でしたが、このような中でも外出を伴って現場作業に従事を要する職員がいるため、職員の健康管理・安全管理の観点から、ファン付きのベストの貸与など何らかの対策を講じていただくよう要望いたします。
市 (回答②)	市としても、職員が暑い中でも外作業にあたっていることは把握しております。職員の安全管理のため、ファン付きベスト

	の購入ができるよう、状況が厳しい中ですが予算確保に前向きに取り組んでまいりたいと考えております。
組合 (確認③)	来年度以降も夏場の厳しい暑さは継続していくものと思われますので、ぜひよろしく願い致します。 続いて3点目は、カスハラ対策に関してです。今年7月、職員組合で実施したアンケート調査において回答した者のうちの約40%にあたる職員が長時間の拘束や暴言・誹謗中傷等のカスハラを受けたとの結果が出ました。当局においても各種ハラスメントへの対策に取り組んでいるかと思いますが、昨今ではいわゆる「カスハラ」に関しても何らかの取組が必要と思われますがいかがでしょうか。
市 (回答③)	カスハラに関しては、周辺自治体においても取り組みが進められているところですので、本市としても対策を進めてまいりたいと考えております。
組合	確認したいことは以上になりますが、7月の部長交渉の際に協議しました窓口開庁時間の短縮について交渉内容のとおり迅速に周知していただいたこと、さらには同交渉時にご提案しました通年ノーネクタイの取組を進めていただいていることについて、この場をお借りして感謝申し上げます。今後、効果検証や必要に応じて組合との交渉をしていただきますよう、よろしくお願い致します。
市	それでは、以上を持ちまして協議は終了とさせていただきます。本日はお集まりいただきましてありがとうございました。