

| 職員組合交渉概要 | |
|-----------------|---|
| 交渉日時 | 令和7年1月15日(水) 16:30 ~ 16:50 |
| 提案概要 | <p>①令和6年度千葉県人事委員会勧告に基づく給与制度アップデート関係について</p> <p>②育児・介護休業法の改正その他の理由に伴う休暇制度の改正について</p> |
| 労使の別 | 主張の要旨 |
| 市 (あいさつ) | <p>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。</p> <p>今回は、①千葉県人事委員会勧告に基づく給与制度改正、②職員の休暇制度の改正 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。</p> <p>それではさっそく始めさせていただきます。</p> |
| 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、</p> <p>① 令和6年度千葉県人事委員会勧告に基づく令和7年4月適用の給与制度アップデート関係について</p> <p>② 育児・介護休業法の改正その他の理由に伴う休暇制度の改正について</p> <p>となります。本日はどうぞよろしくお願いたします。</p> |
| 組合 (あいさつ) | <p>初めに、交渉に先立ちまして、10月に実施済みの交渉の内容にあった給与改定に伴う差額支給について、妥結事項のとおり実施頂きましてありがとうございました。この場をお借りして感謝申し上げます。</p> <p>さて、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。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>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、今後ともみなさまとの交渉や意見交換に臨みたいと存じます。</p> <p>本日はよろしくお願いたします。</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>はじめに、令和6年度千葉県人事委員会勧告のうち、令和7年4月適用の給与制度のアップデート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。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>市 (令和7年4月適用の給与制度アップデート関係について)</p> | <p>令和7年4月適用の『給与制度のアップデート』として、給料表ほか諸手当にかかる制度改正があります。これについては、10月に行いました給与改定交渉において、国・人事院勧告に基づく情報共有をさせていただいております。</p> <p>千葉県においても、今年度の人事委員会勧告において、(1)多様で有為な人材の確保、(2)職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、(3)Well-beingの実現に向けた環境整備といった、人事管理上の重点課題があることを考慮し、国と同様に給与制度について様々な側面から包括的な見直し（アップデート）をおこなうこととしました。</p> <p>今回の交渉では、千葉県に準拠して改正を検討している内容について、説明させていただきます。</p> <p>まずはじめに給料表については次の3つの内容を実施しようとするものです。</p> <p>①給料表の額改定については、1～2級について、先行して令和6年4月に遡及して行っている内容となります。</p> <p>②3～6級については、各級の初号近辺の号給をカットし初号の給料月額を上げます。</p> <p>③また、7級の部長級に昇格した際の給与上昇を大きくし、成績優秀者は昇給する職責重視の給料体系へ見直します。</p> <p>次は扶養手当です。</p> <p>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。</p> <p>具体的には、令和7年度において、配偶者に係る扶養手当について、7級職員に対しては制度廃止となり、6級以下の職員は6,500円から3,000円に減額します。一方で、子に係る扶養手当は10,000円から11,500円に増額します。</p> <p>また、令和8年度からは配偶者に係る扶養手当は制度廃止となり、子に係る扶養手当は11,500円から13,000円に増額します。</p> <p>次は通勤手当です。</p> <p>今回の勧告では、①1か月の支給限度額を15万円に設定し、②15万円の範囲内で新幹線等を利用した場合の特別料金等の通勤手当を全額支給します。</p> <p>また、③これまで新幹線等の利用により通勤時間が片道当た</p> |
|--|--|

り 30 分以上短縮されることを求める要件がありました。これを廃止し、④育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員に対しても手当を支給できるような改正をすることとしております。

これまで新幹線等による通勤に関して、佐倉市では認めておりませんでした。国や千葉県では従来から認めておりました。これまで国や千葉県での新幹線等による通勤を認める要件としては、①人事異動等の事情により住居からの通勤距離が遠くなることで、②片道の通勤距離が 60 キロ以上あるか、90 分以上の通勤時間がかかるなどの特別の事情が生じて、③新幹線等の利用によりその通勤時間が 30 分以上短縮されるという、複雑な条件のもとで認められるものでした。

このうち 3 番目の「30 分短縮要件」が撤廃されて、「育児、介護等の事情により転居した場合」が認められる要件に含まれることから、佐倉市でも同様の事情が生じた場合に対応できるよう導入を検討しているものとなります。

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に、管理職員として業務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 時から翌日の朝 5 時まで、としているものを見直して、22 時から翌日の朝 5 時まで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。

次は定年前再任用短時間勤務職員への住居手当です。

現状、千葉県と同様に定年前再任用短時間勤務職員に対する住居手当を支給対象外としているものですが、千葉県においては支給対象とする勧告がなされております。佐倉市においても同様に、新たに支給対象とする改正を予定しております。

次は勤勉手当の成績率についてです。

千葉県は、勤勉手当の成績率の上限を、平均支給月数の 3 倍に引き上げます。佐倉市においても、千葉県に準じて同様の規則改正を予定しております。

いずれの内容も、現時点においては、国規則改正案や千葉県からの条例・規則改正案の情報がないため、現段階で把握している内容の説明となります。細かい運用などについて、今後、

| | |
|------------------------|--|
| | <p>新たなメニュー・内容が判明した場合で、職員への影響が大きいものがある場合には、すみやかに情報提供又は必要に応じて改めての交渉などをご相談させていただきたいと考えております。</p> <p>なお、地域手当について、国では改正する勧告でしたが、千葉県においては、据え置く内容としていますので、佐倉市においても県に準拠して改正せず据え置く予定としております。</p> |
| 市 | <p>それでは質疑に移ります。 何かございますでしょうか？</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。初号の給料月額引き上げにつきまして、「職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則」の別表第7及び別表第8に規定のある、昇格時及び降格時の号給適用については、どのような取り扱いになりますでしょうか。</p> |
| 市 | <p>ご質問のいわゆる「飛びつき表」に関しては、令和7年4月からの給料表に対応する内容がまだ示されていませんが、国や県からの情報が入り次第、規則を改正して対応する予定です。</p> |
| 組合 | <p>承知いたしました。 給与改定、そして諸手当につきましても、国・県勧告に準拠した改正内容であると認識していますので、妥当であると考えております。いずれも施行のタイミングが差し迫っている状況ですので、規則改正にあたっては、国・県の動向を注視しながら、迅速な情報共有をお願い致します。</p> |
| 市 | <p>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。 県人事委員会勧告のうち、在宅勤務等手当への対応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。</p> |
| 市 (在宅勤務等 手当について) | <p>千葉県は今年の勧告において、給与制度のアップデートとは別に、在宅勤務等手当を来年度から新設する必要があるとしております。 昨年度において、国が在宅勤務等手当の導入を勧告した際に、千葉県の検討状況から佐倉市において実施に向けて着手する際には交渉が必要と組合から発言をいただいております。 国や県とは異なり市町村は、市民窓口が多いことや、新型コロナウイルス感染拡大防止として実施したテレワークにおいても、今回の在宅勤務等手当の支給要件に該当する『一定期間・月に10日を超えるテレワークを実施した職員』がいなかったこ</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>とから、在宅勤務等手当の整備が現時点において必要だと考えておりません。</p> <p>この点に関しては、職員の多様な働き方の推進を妨げないよう、その必要性については、社会情勢含めて継続して検討すべきことと認識しております。</p> |
| 市 | <p>それでは質疑に移ります。</p> <p>何かございますでしょうか？</p> |
| 組合 | <p>ご説明ありがとうございました。導入に向けては課題があることについて理解致しました。本件は県勧告の内容になりますので、多様な働き方の推進のため、他市町村での実態を注視しながら、引き続き導入に向けた検討をお願い致します。</p> |
| 市 | <p>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。</p> <p>職員の休暇制度の改正についてでございます。</p> <p>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。</p> |
| 市 (育児・介護休業法の改正 その他の理由 に伴う休暇制度の改正について) | <p>国が令和7年度中に施行を予定している育児・介護休業法の改正に伴い、佐倉市においても、条例及び規則を改正して、仕事と育児を両立する職員をさらに支援するための休暇・休業等の制度を整備する必要が生じています。</p> <p>佐倉市としては、令和7年4月の施行を目指しておりますので、この時期に協議させていただくものです。</p> <p>まず、正規職員の休暇制度に係る改正事項を順に2つ説明します。</p> <p>ひとつめは、時間外勤務免除の対象拡大として、職員が3歳未満の子を養育するために請求した場合には、時間外勤務をさせてはならないとしているものですが、この対象となる子の範囲を「3歳未満の子」から「未就学児」に拡大するものです。</p> <p>ふたつめは、特別休暇の子育て休暇について、取得の事由に「感染症による出席停止・学級閉鎖」を追加するものです。</p> <p>また、会計年度任用職員につきましても、子の看護休暇と療養休暇の改正を予定しておりますので、こちらは運用が固まり次第報告させていただきます。</p> |
| 市 | <p>それでは質疑に移ります。</p> <p>何かございますでしょうか？</p> |
| 組合 | <p>ご説明ありがとうございました。</p> <p>令和7年4月施行の内容につきましては、法改正に伴う改正であり、いずれも子の養育に関する施策が充実する内容であると捉えていますが、一方で、休暇取得をする職員の周囲の職員に負担が及ばないような対策についても要望します。また、会計年度任用職員に係る改正につきましても、間接的に正規職員</p> |

| | |
|----|--|
| | への影響が考えられますので、報告をお願い致します。 |
| 市 | ありがとうございました。それでは、これもちまして、①千葉県人事委員会勧告に基づく給与制度改正、②職員の休暇制度の改正に関す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 | 今回協議した内容につきましては、職場委員会に諮問したうえで、その結果を踏まえて回答させていただきます。なお、確定要求書についても同委員会で諮問しますので、そちらも回答と併せて提出させていただく予定です。 本日はありがとうございました。 |
| 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。 |