

職員組合交渉概要	
交渉日時	令和5年10月3日(火) 16:30~16:50
提案概要	会計年度任用職員の勤勉手当支給および令和5年度人事院勧告に基づく給与改定について
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>この度は、会計年度任用職員の勤勉手当支給および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、この場を設けさせていただきました。</p> <p>早速ではございますが、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。 それでは、この度の交渉内容でございますが、地方自治法改正による会計年度任用職員の勤勉手当支給および令和5年度の人事院勧告として、給料および期末勤勉手当の増額の勧告についてとなりますので、宜しくお願い致します。</p>
組合 (あいさつ)	<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付けであります。</p> <p>2023年春闘では30年ぶりの大幅な賃上げが実現致しました。今回の人事院勧告においても、官民較差が29年ぶりの水準となるなど、公務員にも待遇改善の兆しが見られております。しかしながら、実質賃金は今年の7月現在で16カ月の連続減少。未だ「歴史的賃上げ」の成果は表れておらず、労働者の生活は苦しくなる一方です。</p> <p>定年延長制度の導入や会計年度任用職員制度改正など、公務員の労働環境が刻一刻と変化する中、賃金こそは揺るぎない確固たるものでなければなりません。</p> <p>職員組合としては、官民均衡の原理のもと、引き続き社会情勢を注視してまいります。</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、今後とも皆様との交渉や意見交換に臨みたいと存じます。本日は宜しく申し上げます。</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>はじめに、会計年度任用職員への勤勉手当支給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>それでは、給与厚生班長からご説明致します。</p>
市 (会計年度任用職員の勤勉)	<p>会計年度任用職員について、現在一定の要件をもとに期末手当が支給されておりますが、パートタイム会計年度任用職員については令和6年4月1日付施行の地方自治法の一部を改正す</p>

<p>手当支給に関して)</p>	<p>る法律、フルタイム会計年度任用職員については総務省通知「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」の改定により、令和6年度以降一般職員と同様に期末手当および勤勉手当を支給する必要が生じます。</p> <p>また、総務省通知により、会計年度任用職員の給与改定については、実施時期も含めて一般職員に準じることを基本とすることが示されました。令和4年度までは、会計年度任用職員については人事院勧告の内容を翌年度に反映させておりましたが、令和5年度からは、一般職員と同様に当年度に反映させることを基本とさせていただきたいと考えております。</p>
<p>市</p>	<p>それでは質疑に移ります。ご質問でございますでしょうか。</p>
<p>組合 (質問1)</p>	<p>ご説明ありがとうございます。現状の会計年度任用職員の中には、扶養の範囲内の労働を求める方も多く存在すると認識しております。その傾向に従って、仮に、会計年度任用職員の総数を変えずに、かつ、すべての会計年度任用職員が扶養に収まる賃金に留まるとすると、会計年度任用職員の総労働時間は現状より減少するのではないのでしょうか。</p> <p>所属の業務量が変わらない場合は、一般職員の労働時間の増加に繋がるものと思われれます。組合としては、一般職員への影響に主眼をおいて、ご質問いたします。</p> <p>人事課として雇用する会計年度任用職員および各課で雇用する会計年度任用職員の総労働時間はどう変化すると予測され、その他の職員への影響をどうお考えでしょうか。</p>
<p>市 (回答1)</p>	<p>令和6年度から勤勉手当が支給されることに伴い、令和5年度と同じ勤務時間では扶養範囲内の収入を超えてしまう会計年度任用職員が一定数発生します。</p> <p>したがって、勤勉手当支給による扶養への影響について、所属および会計年度任用職員に向けての説明を実施しており、人事課からは今後の勤務時間等の見直しの必要性を示しております。先日実施した一般事務員の意向確認調査においては、令和6年度以降は現在よりも勤務時間を増やし、扶養から外れて社会保険に加入する意思を有する職員が多数存在することが判明しました。</p> <p>人事課や各所属において、現在よりも少ない勤務時間を希望する職員の業務を補うため、勤務時間を増やした職員を配置する等、必要な業務量を確保できるような勤務形態や配置を検討することが必要であると考えております。</p>
<p>組合</p>	<p>会計年度任用職員にとって勤勉手当導入はプラス内容であり、かつ法律改正に伴う制度改正は適切に履行されるべきであると考えております。一方で、オール佐倉で考えますと、会計年度任用職員は各組織において、確実な戦力であります。この戦力がダウンしてしまうと、そのあおりは一般職員が被ることとなってしまいます。すなわち、今般の制度改正が、会計年度任用職員の総労働時間数の減少に繋がり、ひいては一般職員の負担増加に繋がることのないよう、適切に制度を運用していた</p>

	<p>だくよう要望致します。</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。令和5年度人事院勧告に基づく給与改定、その他の内容に関してでございます。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>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、給料およ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、予めお願い申し上げます。</p> <p>それでは、給与厚生班長からご説明いたします。</p>
市 (令和5年度の人事院勧告に基づく給与改定および在宅勤務等手当に関して)	<p>それでは、令和5年度の人事院勧告について説明致します。</p> <p>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、月例給が平均1.1%引上げ、期末勤勉手当が0.1月の引上げとなる勧告となっております。</p> <p>はじめに、月例給ですが、民間企業の給与との較差が3,869円、0.96%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11,000円引き上げるとのことです。</p> <p>これに伴い、月例給においては、初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で、平均で1.1%の引上げ改定を行います。</p> <p>次にボーナスですが、こちらも民間企業の支給割合が4.49月となることから、支給月数の引上げ分は、期末手当および勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分するとのことです。</p> <p>また、その他の内容として、令和6年4月から住居、またはこれに準ずる場所で一定期間継続して1か月当たり10日を超えて勤務した場合に月額3,000円を在宅勤務等手当として支給するとのことです。当該手当新設につきましては、千葉県人事委員会勧告の動向を注視してまいります。</p> <p>以上が、令和5年度人事院勧告の内容となります。</p>
市	<p>それでは質疑に移ります。ご質問でございますでしょうか。</p>
組合 (質問2)	<p>月例給俸給表の改定において、各級の平均改定率が示されていますが、国・県と異なり7級制を敷いている本市において、各級の平均改定率は、どのように設定するのでしょうか。</p>
市 (回答2)	<p>千葉県人事委員会勧告に準拠することとし、千葉県の給料表の改定率と同一水準で改定致します。</p>
組合 (質問3)	<p>在宅勤務等手当について、現状佐倉市で対象となる職員数はどの程度いるのでしょうか。</p>
市 (回答3)	<p>勧告の一定期間を3か月と仮定したのですが、コロナウイルス感染拡大防止対策として令和3年1月からテレワークが開始され、以後において、一定期間連続して10日を超えるテレワークを実施した職員は存在しませんでした。</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致しました。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。労働に見合った適正な賃金が確保されるよう、これからも動向を注視すべきものと考えております。</p> <p>さて、会計年度任用職員への勤勉手当支給に関しては、10月5日に開催を予定している職場委員会に諮問し、その結果を回答</p>

	<p>致します。</p> <p>また、人事院勧告に基づく給与改定に関する協議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、只今ご説明いただきました人事院勧告のうち、給料および期末勤勉手当の増額について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、同じく職場委員会に諮問し、その結果として回答致します。</p> <p>ただし、給与改定に関する勧告部分について、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いうで回答を行いたく、その際にご調整のほど宜しくお願い致します。</p> <p>なお、在宅勤務等手当については、千葉県の検討状況を注視していただき、佐倉市でも実施に向けて着手される場合は、内容について交渉の場を設けていただきますようお願い致します。</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、会計年度任用職員の勤勉手当支給および令和5年人事院勧告の協議につきましては終了とさせていただきます。</p>