

令和4年11月24日

清水町議会議長 桜井 崇裕 様

職員給与等調査特別委員会

委員長 中島 里司

委員会調査の報告について

令和2年第6回清水町議会定例会において、職員給与等の算定等の誤りについて調査する目的で本委員会が設置され、目的を達成するために調査を重ね、その調査内容について、令和3年第2回定例会の中で中間報告を行いました。

令和4年10月4日に、職員側から町に対して給与の不支給分の一部の支払いを求める損害賠償請求訴訟が提起された旨の報道がされ、同10月12日開催の全員協議会の中で、町から経緯について説明がありました。

本委員会が調査を進めていた、一部職員の初任給算定についての疑義は、今回の提訴によって司法の場で適法な取り扱いについて判断されるため、本件に対して議会の審査が及ばない状況になった事から、本委員会では中間報告以降のこれまでの経過について確認を行ったうえで調査を終了することとし、会議規則第76条の規定により報告します。

記

1. 調査事項 職員給与等の算定等の誤りについて
2. 調査期間

委員会は、令和2年9月23日から令和4年11月14日まで、計11回開催（委員会の開催経過は、別紙資料のとおり）

3. 調査に至る経緯

令和2年第6回清水町議会定例会の会期中、令和2年9月17日開催の本会議、認定第1号令和元年度清水町一般会計歳入歳出決算の認定の審議において、一部職員の初任給算定に疑義があったことが判明した。質疑の中で、初任給算定の誤りに基づく該当職員への影響額についての資料請求があり、会期中にすべての影響額を精査するのは困難である旨の答弁を受け、本会議を休憩して、議会運営委員会で資料請求の取り扱いを検討した。その結果、初任給算定の誤りの事案については、決算審議から切り離して取り扱うこととなった。その後、本会議を再開し、令和元年度一般会計以下6会計の歳入歳出決算の認定については、同日中に審議・採決が終了した。

その日の本会議終了後、直ちに全員協議会を開催し、決算審議と切り離した初任給算定の誤りの事案について取り扱いを協議した。その結果、調査のための特別委員会を会期中に設置して調査すべきとの意見が6名、町の対応を聞いてから調査方法を検討すべきとの意見が6名と、意見が半々に分かれて結論が出ず、議会運営委員会において取り扱いの方向性を検討することとなった。

全員協議会終了後、直ちに議会運営委員会を開催し、全員協議会での意見を踏まえて検討した結果、6人の委員で構成する職員給与等調査特別委員会を設置して、職員給与等の算定等の誤りについて調査する方向を確認した。

9月23日開催の本会議において、6人の委員で構成する職員給与等調査特別委員会の設置が発議され、採決の結果、可否同数による議長裁決により可決し、調査終了まで閉会中も調査する継続調査とした。なお、同日の本会議において、職員給与等の算定等の誤りの事案に関して、町長から「専修学校卒業者の初任給決定における基準学歴について」の行政報告が行われた。

4. 中間報告までの調査の経過

(1) 調査の方法

本委員会において、職員給与等の算定等の誤りの事案については、町の担当者から資料の提出を求め、経過及び詳細内容の説明を受ける方法により、実態の把握や、問題点の指摘と原因の究明、町民への説明責任を果たすことを目的に調査を実施した。また、該当職員の採用時の総務課長経験者へ制度運用の認識の確認

や、該当職員の交渉窓口になっている職員組合から経過等について意見を聴取するため、参考人として職員組合役員に出席を要請し、説明を受けた。

(2) 町からの調査内容

総務課から資料の提出を求め、職員給与等の算定等の誤りの事案の経過及び内容について説明を受けた。調査内容の概要は以下のとおりである。

・令和元年8月13日の疑義照会

職員Aの上司から、職員Aの初任給決定方法に誤りがないかの疑義照会が総務課の担当職員にあり、決定方法に誤りがない旨、回答した。

回答内容については、職員Aの初任給の決定方法は、基準学歴を高校卒として専門学校修学分2年間で2割5分前歴換算して高校卒初任給1級5号俸から2号俸上位の1級7号俸としており、その決定に誤りがないことを確認し、職員Aの上司にメールで回答した。

・令和2年7月20日の疑義確認依頼

職員Aから総務課宛に、「自身の学歴（専門学校2年卒）は、初任給決定上の学歴は高卒（専門学校修学分は前歴換算）であるが、人事院規則9-8に定める『短大2卒』に該当すると思われる。当町の規則は人事院規則9-8に準じるため確認してほしい」との疑義確認依頼の文書の提出があった。

・令和2年7～8月における確認

職員Aからの疑義確認依頼文書の提出を受けて、総務課担当職員において、人事院規則や本町の給与条例及び初任給、昇格、昇給等に関する規則の法令解釈並びに他の職員の状況等について確認を実施した。

確認の結果、本町職員6名が、修業年限が2年以上で1,700時間以上の授業時数の専門学校を平成7年3月以降卒業した者に付与されることになった「専門士」の称号を有していることを確認し、本町の初任給、昇格、昇給等に関する規則（以下「本町規則」という。）第5条第2項において準じる人事院規則9-8とその運用（専修学校において年間授業時数が680時間以上で修業年限2年以上の専門課程の卒業者を「短大2卒」の区分とすることができる）に、該当すると

判断した。

- ・令和2年8月28日の決定

町として、該当職員6名の初任給決定における基準学歴区分を高校卒から短大卒に訂正し、給与の差額については、疑義確認依頼の文書を受領した令和2年7月以降に係る給与分から支給することに決定した。

決定に至る理由としては、該当職員6名は、高校卒扱いとして専門学校在学期間を前歴換算して初任給号俸を決定してきたが、本町規則第5条第2項において準じる人事院規則9-8とその運用を適用し、学歴区分を「短大2卒」として決定することが正当であるとの結論に達し、採用時の初任給号俸を訂正し、現時点で到達する給与号俸を算出した。訂正の時期については本町規則第28条で「将来に向かって行うことができる」と規定されているため、疑義確認依頼の文書を受領した令和2年7月分給与から訂正することに決定した。

- ・令和2年9月1～3日の説明

総務課担当職員から該当職員6名に給与の訂正内容の説明を行った。

- ・令和2年9月9日の決定

8月28日の決定に基づき、町として7月分給与から訂正する差額については9月分給与の支払いで支給することに決定した。

- ・令和2年9月14日の説明会

職員組合からの求めに応じ、町において該当職員6名と職員組合役員同席による説明会を開催した。

- ・令和2年9月18日の決定

町において法令解釈の再精査を実施した結果、令和2年8月28日決定の「初任給号俸の訂正」について、本町運用に係る取り扱いの解釈を見直した。

決定内容について、当初の決定では、初任給決定時において年間授業時数が680時間以上で修業年限2年以上の専門課程の卒業者は「短大2卒」とすることができるとする人事院規則9-8の運用をしてこなかったことを「訂正」するとして

いたが、本町において本運用を実施する旨の規定や決裁等が存在しないため、人事院規則の規定のみをもって本町で運用を規定する根拠とはならないと判断した。また、新たに専門士の制度ができた背景を認識し、人事院規則9-8の運用を次期の新規採用職員の初任給から適用していくこととした。この決定に伴い、該当職員6名における令和2年7月分給与から訂正については、「在職者調整」として整理することが妥当であるという判断を行った。「在職者調整」は、新規採用者に「短大2卒」の適用をすることにより、同じ年齢で、同じ経歴を持つ場合8号俸上位に格付けされるため、勤務年数の短い職員が以前から在職している職員の給与号俸より上位の格付けとなる逆転現象が発生することになることから、職員間の均衡を図るため、本町規則第27条（号俸決定の特例）の規定により行うものである。

・令和2年10月28日の決定

北海道町村会と北海道の見解を参考に、本町の方針を決定し、その方針を職員組合に通知した。

北海道町村会法務支援室からは、「昨今の新聞報道等の背景から、正確な判断はしかねる」、北海道総合政策部地域行政局市町村課からは、「職員の給与は、地方公務員法第24条に規定する『給与決定の原則』等を踏まえて、清水町が判断すべきものであるが、当課として『準じて取り扱うことができる』の解釈について、取り扱うことができる一方、取り扱わないこともできることから、適用するには町的意思決定等が必要である」旨の回答があった。

当町の方針として、初任給号俸の決定については、当町では、新規採用時に初任給号俸を決裁により決定しており、そのことは人事院規則9-8において専門学校2年卒の基準学歴を「短大2卒」とすることができる規定の運用をしないことを都度決定していると言い換えることができるとし、過去の初任給決定号俸に誤りがなかったと判断した。また、令和2年7月からの在職者調整については、運用開始の必要性を認識した7月を運用開始の基準とすることも決裁で決定しており、町的意思決定に瑕疵はないと判断した。

(2) 総務課長経験者からの調査内容

該当職員6名の採用時の総務課長経験者に対する、人事院規則9-8の運用に

についての認識の確認について、電話での聞きとり調査結果の概要は以下のとおりである。

該当職員1名の採用時の総務課長は、「制度について、当時認識があったかどうか記憶があいまいで答えられない」とのこと。該当職員4名の採用時の総務課長は、「制度について知らなかった。試験は高校卒の試験を受けてきているので、認識がなかった。卒業証書を持ってくるが、短大卒と同じということは、見ても分からない」とのこと。該当職員1名の採用時の総務課長は、「当時の認識について答えられない。当時、担当係長が従来の方法に従って判断している給料の格付けに疑問は持たない。発令については一覧の確認ぐらいしかしていない」とのことであった。

(3) 参考人からの調査内容

参考人として、自治労清水町役場職員組合の役員4名から意見聴取して説明を受けた。調査内容の概要は以下のとおりである。

・令和2年9月3日

該当職員6名から給与の決定誤りについて職員組合に相談があり、職員組合としてこの事案を初めて知った。職員組合は、該当職員から「初任給の算定についての疑義があり、令和元年8月に、総務課給与担当者へ確認したところ間違いないと回答を受けた」「令和2年7月に、再度法的根拠を調べ、資料を提出し確認したところ、初任給の給与決定に誤りがあり、令和2年9月3日までの間に該当職員6名に対し、令和2年7月まで遡及するとの説明があった」ことについて確認をした。

・令和2年9月14日

該当職員から相談を受けた後、職員組合が総務課給与担当者への事実確認を行い、令和2年9月14日に該当者と組合役員同席のもと、町から、経緯と今後の対応について説明を受けた。説明内容は8月28日の決裁内容が基になっており、「給料が間違いであったので、過去に遡って支払う。時効などいろいろな問題があるのでこれから協議していく」との説明を受けた。

・令和2年9月15日

1回目の要求書（損害額の提示など5項目）を町に提出した。

・令和2年9月28日

1回目の要求書に対する町からの回答を文書で受けた。文書は、令和2年9月18日付決裁に基づくもので、給料全額支払いの要求には応じることができないとの内容であった。

・令和2年10月8日

第1回目の団体交渉を行った。団体交渉では、当初説明を受けた給与の決定の誤りによる訂正から、9月18日の決裁内容により、誤りではなく在職者調整による訂正の扱いに変更になっており、職員組合から変更の理由を質問したが、事情が変わったとの説明であった。また、この件については、違法性がないかを関係機関に協議中であるので今は回答できないとの説明があった。本団体交渉の中で、該当職員個々ではなくて職員組合を通して交渉するよう町へ申し出をし、職員組合が交渉窓口となった。

・令和2年10月28日

10月8日の団体交渉の際に未回答であった事項の回答を町から受けた。内容は、令和2年10月28日の決裁が基になっており、関係機関に確認した結果、最終的には町の取り扱いに違法性はないと判断したという決定内容である。

・令和2年12月21日

2回目の要求書を町に提出した。

・令和2年12月29日

2回目の要求書に対する町からの回答を受けた。

（4）調査内容のまとめ

本委員会において、総務課、総務課長経験者及び職員組合役員からの説明と質疑・応答を通じて、職員給与等の算定等の誤りの事案について、現在に至るまで

の実態把握を行った。調査内容のまとめ（概要）は以下のとおりである。

- ・町の決定と議会と職員組合に対する説明内容について

8月28日付の町の決定は、初任給号俸を「短大2卒」に訂正し、該当職員の令和2年7月分給与から訂正する内容であり、9月18日付の町の決定は、8月28日付決定の取り扱いの解釈を変更し、人事院規則9-8の運用を、次期の新規採用職員から適用し、該当職員の令和2年7月分からの給与の差額は在職者調整として整理するという内容である。10月28日付の町の決定は、関係機関の見解を受けて、9月18日付の決定内容を確定し、過去の初任給決定号俸に誤りがなかったと判断したものである。

9月14日における該当職員や職員組合に対する説明及び9月17日開催の議会の本会議における決算審議の答弁内容は、8月28日付の町の決定内容に基づくものである。また、9月23日開催の議会の本会議における行政報告、9月15日付の職員組合要求書（1回目）に対する9月28日付の町の回答内容及び10月8日の団体交渉時の説明内容は、9月18日付の町の決定内容に基づくものである。

- ・令和2年7月を起点として差額支給することについて

令和2年7月分給与から訂正するとの8月28日付の決定、令和2年7月分給与から在職者調整として整理する9月18日付の決定において、委員から、7月分給与から遡って支給することの適法性についての質疑があり、町としては、給与の訂正は、本町規則の「将来に向かって行うことができる」の規定に基づき、行政処分としての処理期間を考慮した上で、運用開始の必要性を認識した7月を基準に将来に向かって適用とすることを決裁で決定しており、町的意思決定に瑕疵はないと判断している。また、次期の新規採用職員が採用されないうちに見込みとして在職者調整することの適法性についても質疑があり、町からは、次期の採用は来年4月までに行われる保証がないことから、運用の必要性を認識した令和2年7月から開始することを決裁で決定しており、町的意思決定に瑕疵がないと判断している。

更に、運用の必要を認識した時期の妥当性についても、委員から質疑があり、町からの説明によると、令和元年8月13日の疑義照会については、町の回答後に追加の質疑等がなかったため、基準学歴区分について疑義照会であるとの認識な

く、令和2年7月20日に初めて認識したのとの判断である。

- ・人事院規則9－8の運用について

本町規則が準じる人事院規則9－8とその運用（専修学校において年間授業時数が680時間以上で修業年限2年以上の専門課程の卒業者を「短大2卒」の区分とすることができる）について、過去の運用状況について調査した。町においては、現在在職している過去の総務課の給与担当者に口頭で確認しているが、人事院規則9－8の運用については認識がなかったとのことである。また、本委員会において、該当職員6名の採用時の総務課長経験者に対して確認を行った結果、「認識はなかった」「認識等があいまいで回答できない」とのことであったので、過去の人事院規則9－8の運用については、認識がなかったものと判断した。

人事院規則9－8の運用をしなかったことの法解釈については、町と職員組合で見解の相違点があった。町は、人事院規則9－8とその運用において専門学校2年卒を短大卒として扱うことができるという規定について、新規採用職員の初任給号俸を決裁により決定しており、「できる規定」の運用をしないことを都度決定していると言い換えることができ、過去の初任給号俸に誤りがなかったと判断している。一方、職員組合は、その運用を知らなかったのであれば、その決定に瑕疵があり、「できる規定」を運用していなかったという解釈であり、誤りを認めてほしいとの見解である。

- ・まとめ

町は、最終判断として誤りが無いとの結論に至っているが、令和2年7月分給与から差額支給するという当初の8月28日付の決定の判断については、給与訂正を翌年4月から実施するという選択肢もある中、本町規則で「将来に向かって行うことができる」という規定の範囲内で、該当者にできうる限りの対処をしようとする判断もあったとのことである。一方、職員組合は、過去の初任給決定は違法であり、過去の分は給与関係例規とは別のもので賠償問題として捉えている。更に、職員組合は人事院規則9－8の解釈について見解の相違のほかに、町の決定内容の変遷や説明不足の対応を不誠実であると捉え、丁寧に説明をしてほしいと要望している。法令上支払うことができない明確な理由も職員組合には伝わっていないとのことで、納得のできる説明次第では、労使間の問題は解決できる可能

性を示唆している。

5. 中間報告以降についての調査

(1) 調査実施の経緯

町及び職員組合等から、職員給与等の算定等の誤りの事案についての経過の事実関係を確認し、以後の労使間の協議の推移を確認するため、調査終了とはせず、令和3年第2回定例会の中で中間報告を行った。

中間報告以降、町及び職員組合双方の考え方に動きは見られなかったが、令和4年10月4日に、職員側から町に対して、給与の不支給分の一部の支払いを求める損害賠償請求訴訟が提起されたことが明らかとなり、令和4年10月12日の全員協議会において、専決処分を行った補正予算の説明の中で、令和4年9月27日に釧路地方裁判所帯広支部から呼び出し状などが送付され、本町に対して町職員5名から、損害賠償請求に係る訴えの提訴がなされた旨の説明がされたことから、同日に特別委員会を開催し、改めて、中間報告以降の町と職員組合との協議経過について調査することを確認した。

(2) 町からの調査内容

令和4年10月17日に、副町長及び総務課職員の出席を得て、中間報告を行った令和3年3月以降の町と職員組合の協議経過について説明を受けた。

・令和3年12月22日

例年実施している賃金と労働条件に関する統一要求に係る団体交渉の最後に、組合側から初任給の関係で継続していた部分の状況確認を求められ、町としては初任給の当初の格付けに誤りがないとの考えに変わりないと回答。組合の主張と合わず、継続して協議の確認を行い、町側から一方的な打ち切りはしないと説明した。

・令和4年3月29日

春闘団体交渉に係る統一要求回答内容の確認協議の際に、組合側から給与の問題についてどちらの主張が正しいのか、判断を第三者に委ねるため、訴訟について検討しているとの話があった。

(3) 職員組合への確認

町から、中間報告以降の組合との協議経過の説明を受けて、令和4年10月17日に、内容について認識の相違がないか、2名の組合執行委員に対して委員長から口頭で確認した。

確認の結果、令和3年12月22日の団体交渉からの協議において、①町としては初任給の当初の格付けに誤りがないとの考えに変わりないとの認識であること。②双方の主張が合わず、継続して協議を行い、町側から一方的な打ち切りはしないこと。③組合側から給与の問題についてどちらの主張が正しいのか、判断を第三者に委ねるため、訴訟について検討しているとの話があったこと。の3点について認識が一致していた。ただ、②の確認について組合側では、令和4年2月3日に行ったとの認識が示された。

(4) 調査を受けた対応

町からの調査と職員組合への確認を経て、令和4年10月18日に委員会を開催し、特別委員会の対応について協議を行った。

中間報告までの調査により、経過は概ね確認でき、更なる実態の把握や、問題点の指摘と原因の究明、町民への説明責任を果たすための議論を深め、必要に応じて進めることにしていたが、今回の町に対する提訴により、議会特別委員会がこの問題について調査すべき内容は、司法の判断に委ねられることとなったことから、報告書をまとめて特別委員会の調査を終了することになった。

6. 結び

本委員会としては、調査の結果に基づく結論を導き出すことが出来なかったが、司法の判断に基づいて初任給決定等の信頼が確保され、職員が安心して職務に向き合うことにより、住民サービスの向上につなげる環境が確立されることを期待し、調査報告とする。

◇資 料

(1) 職員給与等調査特別委員会委員名簿（6人）

令和2年9月23日～

区 分	氏 名	備 考
委員長	中 島 里 司	
副委員長	川 上 均	
委 員	山 下 清 美	
委 員	鈴 木 孝 寿	
委 員	奥 秋 康 子	
委 員	加 来 良 明	

(2) 職員給与等調査特別委員会の開催経過

【第1回調査：令和2年9月23日】

最初の委員会では、委員長に中島委員、副委員長に川上委員を選出した。町に資料の提出を求め、後日、委員会を開催することとした。

【第2回調査：令和2年10月8日】

この日、説明員の総務課長、参事、課長補佐から時系列に沿った形で説明を受けた。調査の概要は以下のとおり。

<初任給決定における基準学歴区分見直しに係る経緯等について>

・令和元年8月13日

職員Aの上司から、職員Aの初任給決定方法に誤りがないかの疑義照会が総務課の担当職員にあり、総務課の担当職員から決定方法に誤りがない旨、職員Aの上司に回答した。

・令和2年7月20日

職員Aから総務課宛に、「自身の学歴（専門学校2年卒）は、初任給決定上の学歴は高校卒（専門学校修学分は前歴換算）であるが、人事院規則9-8に定める『短大2卒』に該当すると思われる。当町の規則は人事院規則9-8に準じるため確認してほしい」との疑義確認依頼の文書の提出があった。

・令和2年7～8月

総務課担当職員において、人事院規則、本町の給与条例及び初任給、昇格、昇給等に関する規則の法令解釈並びに他の職員の状況等について確認を実施した。

・令和2年8月28日

町として、該当職員6名の初任給決定における基準学歴区分を高校卒から短大卒に訂正し、給与の差額については、疑義確認依頼の文書を受領した令和2年7月以降に係る給与分から支給することに決定した。

- ・令和2年9月1～3日

総務課担当職員から該当職員6名に給与の訂正内容について説明を行った。

- ・令和2年9月14日

職員組合からの求めに応じ、該当職員6名と職員組合役員同席による説明会を開催した。

- ・令和2年9月18日

法令解釈の再精査を実施し、本町において人事院規則の運用を実施する旨の規定や決裁が存在せず、人事院規則の運用で定められている「できる規定」のみをもって本町の運用根拠とならないと判断した。更に、基準学歴区分の訂正は、人事院規則の運用開始に伴う在職者調整で整理することが妥当であると判断した。

<初任給決定に係る例規等の規定内容について>

本町職員の初任給は、本町の初任給、昇格、昇給等に関する規則に基づき、第9条で、別表第4の初任給基準表を基準に決定している。初任給基準表の適用については、第10条で、試験又は職種の区分及び学歴免許欄の区分に応じて適用し、学歴免許欄の区分については、第5条で、人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の学歴免許等資格区分表に定める区分に準ずるという規定に基づき準じている。更に、前職がある場合は、第6条第2項で、別表第3の経歴年数換算表に基づく経歴年数を換算して、初任給基準に上乘せする方法により決定している。経歴の種類における経歴年数に応じて、2割5分から10割までの換算率の範囲内で加算している。

本町が準じる人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）における学歴免許欄の区分の適用については、第13条第4項で定める別表第3の学歴免許等資格区分表による。本事案の該当事項は、「2 短大卒」の「二 短大2卒」中、「（6）上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格」の箇所である。人事院が認める学歴免許等の資格については、「人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について」（人事院事務総長発）の「学歴免許等資格区分表関係」中、「4の三 学校教育法による専修学校の卒業の資格を有する者については、次によりそれぞれの区分に属する学歴免許等の資格を有する者に準じて取り扱うことができる」が該当条項であり、年間授業時数680時間以上のものに限り、「（2）修業年限2年以上の専門課程の卒業生」を「短大2卒」の区分に準じて取り扱うことができると規定されている。初任給決定に係る関係法令・例規等（抜粋）については本資料の末尾に掲載している。

<該当職員の初任給の決定方法について（訂正前と訂正後）>

基準学歴区分を訂正する前の該当職員6名の初任給の決定方法については、最終学歴は専門学校2年卒であるが、初任給基準表の学歴免許区分は「高校卒」を適用し、専門学校の修学期間を、経歴年数換算表に基づき2割5分の換算率を乗じて経歴年数として加算している。

該当職員6名のうち、経歴年数が一番短い職員を例に挙げると、訂正前については、最終学歴は専門学校2年卒であるが、初任給決定上の最終学歴を「高校卒」とし、専門学校に24か月修学していたことから、経歴年数換算表に基づき、2割5分の換算率を乗じて6か月と算出する。

6か月の加算については、現在1年間4号俸で3か月間1号俸という基準により、6か月は2号俸とし、高校卒の基準1級5号俸に加算して初任給を1級7号俸に決定する。そこから定期昇給などを重ね、令和2年7月1日現在においては1級14号俸に到達している。訂正後については、初任給決定上の最終学歴を「短大2卒」として計算すると初任給が1級15号俸となり、令和2年7月1日現在まで積算すると1級22号俸に到達し、訂正前と8号俸の開きがある。また、経験年数が一番長い職員を例に挙げると、当該職員は平成19年の大幅な給与構造改革前の採用職員であり、その当時の旧制度で初任給を決定している。現制度では1年間に4号俸という基準であるが、旧制度では1年1号俸という基準であり、専門学校での24か月の修学期間を経験年数換算表に基づき2割5分の換算率を乗じると6か月であるが、1年に満たないため切り捨てとなる。このため経験年数の実質の加算ができないことから訂正前の初任給については、高校卒の1級7号俸のまま決定し、令和2年7月1日現在では4級40号俸に到達している。訂正後については、初任給決定上の最終学歴を「短大2卒」として計算すると初任給が1級9号俸となり、令和2年7月1日現在まで積算すると4級47号俸に到達し、訂正前と7号俸の開きがある。

<主な質疑>

質疑：令和元年8月13日の疑義照会は、基準学歴区分に対する疑義ではなかったのか。

答弁：総務課担当職員としては、専門学校2年卒の初任給決定上の学歴が短大卒ではないかという基準学歴区分についての疑義照会ではなく、単純に初任給決定の方法に誤りがないかとの認識であった。

質疑：該当者は6人以上にはいないのか。

答弁：就業年限が2年以上で、1,700時間以上の授業時数の専門学校を卒業した者に対して、平成7年3月以降、「専門士」の称号が与えられるようになった。今回、「専門士」の称号を持つ職員を短大2年卒に準じると判断した。「専門士」に該当するのは6人と把握しており、その他にはいない。

【第3回調査：令和2年11月11日】

町の決定に係る書面（決裁文書）等の資料提出を受け、説明員の副町長、総務課長、参事、課長補佐から経緯等を時系列で確認した。

- ・令和元年8月13日の疑義照会時の接受書類及び回答内容
電話接受書類は作成していないが、職員Aの初任給決定方法について、基準学歴を高校卒として専門学校2年分を2割5分換算して高校卒初任給1級5号俸から2号俸上位の1級7号俸とする決定に誤りがないことを確認し、職員Aの上司にメールで回答した。
- ・令和2年8月28日の決裁文書
初任給号俸の訂正と、職員からの確認文書受領時の令和2年7月給与分からの訂正を決定した。詳細については以下のとおり。
令和2年7月20日の職員Aからの疑義確認依頼の文書の受領に基づき、本事例に該当する可能性のある者の確認をしたところ、本町職員6名が「専門士」の称号を有していることを確認し、

本町の初任給、昇格、昇給等に関する規則第5条第2項において準じる人事院規則9-8とその運用（専修学校において年間授業時数が680時間以上で修業年限2年以上の専門課程の卒業者を「短大2卒」の区分とすることができるという規定）に、該当することが判明した。該当職員6名は、高校卒業扱いとして専門学校在学期間を前歴換算して初任給号俸を決定してきたが、本町の初任給、昇格、昇給等に関する規則第5条第2項において準じる人事院規則9-8とその運用を適用し、学歴区分を短大2卒として決定することが正当であるとの結論に達し、採用時の初任給号俸を訂正し、現時点で到達する給与号俸を算出した。訂正の時期については本町の初任給、昇格、昇給等に関する規則第28条で「将来に向かって行うことができる」と規定されているため、疑義確認依頼の文書を受領した令和2年7月分給与から訂正した。

※「専門士」とは、修業年限が2年以上で、1,700時間以上の授業時数の専門学校の卒業生に与えられる称号で、平成7年3月以降の卒業生から付与されることになった。

・令和2年9月9日の決裁文書

9月給与の支払いにおいて、7月給与分から訂正する差額を支給することに決定した。詳細については以下のとおり。

8月18日決裁において、7月給与分から訂正することも合わせて決定したため、直後の給与支給月である9月給与の支払いにおいて差額支給を行った。

・令和2年9月18日の決裁文書

令和2年8月28日決裁文書の「初任給号俸の訂正」について、本町の運用に係る取り扱いを見直した。詳細については以下のとおり。

初任給決定時において、年間授業時数が680時間以上で修業年限2年以上の専門課程の卒業者を「短大2卒」の区分とすることができるとする人事院規則9-8の運用をしてこなかったことを「訂正」としていたが、本町において本運用を実施する旨の規定や決裁等が存在しないため、人事院規則の規定のみをもって本町で運用を規定する根拠とはならないと判断した。また、新たに専門士の制度ができた背景を認識し、年間授業時数が680時間以上で修業年限2年以上の専門課程の卒業者を「短大2卒」の区分とすることができるとする人事院規則9-8の運用を次期、新規採用から適用して、初任給を決定していくこととする。このことに伴い、同じ年齢で、同じ経歴を持つ場合8号俸上位に格付けされるため、勤務年数の短い職員が以前から在職している職員の給与号俸より上位の格付けとなる逆転現象が発生することになる。職員間の均衡を図るため、該当職員6名は、本町の初任給、昇格、昇給等に関する規則第27条（号俸決定の特例）による「在職者調整」を行うこととした。在職者調整の時期は、次期採用職員は来年4月まで採用する保証がないことから、運用の必要性を認識した令和2年7月から開始することとした。

・令和2年10月28日の決裁文書

北海道町村会と北海道の見解を参考に、本町の方針を決定し、その方針を職員組合に通知した。詳細については以下のとおり。

北海道町村会法務支援室からは、「昨今の新聞報道等の背景から、正確な判断はしかねる（仮に遡及するとした場合の事項に関連する資料提供あり）」、北海道総合政策部地域行政局市町村課からは、「職員の給与は、地方公務員法第24条に規定する『給与決定の原則』等を踏まえて、清水町が判断すべきものであるが、当課として次のように考える。『準じて取り扱うことがで

きる』の解釈について、取り扱うことができる一方、取り扱わないこともできることから、適用するには町の意味決定等が必要である」旨の回答があった。

当町の方針として、初任給号俸の決定については、当町では、新規採用時に初任給号俸を決裁により決定しており、そのことは人事院規則9-8において専修学校2年卒業者の基準学歴を短大2卒とすることができる規定の運用をしないことを都度決定していると言い換えることができるとし、過去の初任給号俸に誤りがなかったと判断した。また、令和2年7月からの在職者調整については、運用開始の必要性を認識した7月を運用開始の基準とすることも決裁で決定しており、町の意味決定に瑕疵はないと判断した。

・訂正の基準を令和元年8月としなかった判断をした根拠

根拠資料はないが、第2回調査で説明したとおり、職員Aの上司への疑義照会に対する回答後、追加の質疑等がなかったため、回答内容に納得していただいたと認識していた。よって、基準学歴区分について疑義照会であるとの認識はしていなかった。

・令和2年8月28日に取り扱いを決定後、9月定例会初日の9月8日に行政報告を行わなかった理由

本件について労使交渉事項として組合と交渉中であったが、9月17日の決算審議において給与過少支給問題として質疑があり答弁を行った経緯を判断して、9月23日に行政報告をすることになった次第である。

<主な質疑>

質疑：8月28日の「初任給号俸の訂正」から9月18日の「次期新規採用からの基準学歴区分の見直しと在職者調整の運用」に途中からなぜ変わったのか。

答弁：8月28日の決裁後に法的根拠を再精査した結果、過去の初任給決定が法的に有効か誤りか不確定であり、誤りによる訂正が確定しないことから、基準学歴区分の見直しと在職者調整の運用を行う判断をした。

質疑：初任給決定の方法に誤りがあったかについての見解が、決算審議の際の説明と行政報告の際の説明が異なることについて問題はないのか。

答弁：行政報告では、関係機関との協議結果を踏まえ、職員組合とも協議しながら対象となる職員に丁寧な説明を行い、法令の範囲内で対応すると報告している。関係機関とも協議を進めているところであり、正しいかどうかの最終的判断が出ていないという状況の中での報告であることを理解いただきたい。

質疑：給与の訂正であれば、労働基準法では2年間遡って未払い分を支給することになっている。本町規則では、将来に向かって訂正できると規定されているが、労働基準法が優先されるのでは。

答弁：給与の支払いに誤りがあれば、労働基準法の規定により2年間遡って支給しなければならないことになる。本町の最終判断として、誤りではないとの結論に至り2年間遡ることは該当しないと判断した。

質疑：在職者調整は、現実にいる職員と該当職員との差が出た場合に行うものだが、次期採用職員が採用されないうちに見込みとして行われるのは法的に問題はないのか。

答弁：在職者調整の時期については、次期採用職員は来年4月まで採用する保証がないことから、

運用の必要性を認識した令和2年7月から開始することを決裁で決定しており、町的意思決定に瑕疵はないと判断している。

質疑：8月28日の決定において、令和2年7月分給与から遡って訂正するという判断を行っている。来年4月からというなら分かりやすいがなぜ7月から遡ったのか。

答弁：給与の訂正は、本町規則で「将来に向かって行うことができる」とされており、行政処分としての処理期間を考慮した上で、運用開始の必要性を認識した7月を運用開始の基準とすることを決裁で決定しており、町的意思決定に瑕疵はないと判断している。来年4月から実施するという選択肢もあったが、該当者にできる限り対処をしようとする判断もあった。

質疑：当町では運用を開始する意思決定を行ってこなかったとのことであるが、過去の担当者に運用してこなかった理由を確認する調査は行っていないのか。

答弁：今、役場に在職している過去の総務課の給与担当者には人事院規則に「準じるという項目に理解があったのかどうかの確認は口頭で行っているが、認識を持っていなかったことを確認している。

質疑：「経験年数決定基準」のうち、「学校又は学校に準じる教育機関における在学期間」の適用換算率は、規則では10割以下と規定されているが、本町の運用は2割5分となっているのはなぜか。多くの自治体では10割を適用しており、他自治体との公平性のために改善すべきと思うがどうか。

答弁：本町規則では10割以下の規定がされており、労使交渉を踏まえ、それぞれの町の判断で決定している。今後の課題ではある。

【第4回調査：令和2年11月20日】

本委員会では、本件の問題点、委員会での確認事項と未確認事項、調査報告書記載事項などについて、各委員より意見を聴取し、整理・確認した。

<問題点とされた事項（要点）>

- ・令和2年7月20日付、初任給決定における基準学歴区分の疑義確認依頼が起点とされているが、令和元年8月13日の初任給決定に誤りがないかの照会に対する回答が不十分であったことによる再調査の依頼であるとの認識に立てば、一連のものと捉えることができると思うので、令和元年8月13日を起点とすべきではないか（→基準学歴区分について疑義照会であるとの認識はなく、照会者に問題ない旨回答してから、追加の質疑等がなかったため、回答内容に納得していただいたと認識していると説明している）。
- ・令和2年8月28日の決定内容は、本来短大卒として扱うべきであり、初任給決定が誤っていると判断している。9月18日の決定では、法令を再精査した結果、過去の初任給決定に誤りがないと判断している。町側のこれらの異なった法令適用の齟齬から議会及び職員側に混乱をきたしたと思う。それらの混乱を招いた原因究明と町としての責任はないのか。
- ・令和2年8月28日の決定を基に、9月1日～3日、9月14日に該当職員・職員組合に対して説明を行い、9月17日開催の議会において決算審議の総括質疑で答弁をしている。一方、令

和2年9月18日の決定を基に、9月23日会の議会において行政報告が行われ、10月8日に職員組合と団体交渉が行われている。問題点は、9月17日と9月23日の議会に対する説明・答弁内容は異なっており、令和元年度一般会計の決算は9月17日の説明を受けて決算が不認定となっている。同様に該当職員・職員組合に対しては9月14日以降何の説明もない中で、9月23日に行政報告がされているということである。これは不誠実な対応であり、町として説明責任を果たしていないのではないか。

- ・8月28日決定で初任給の誤りを訂正としたという判断を当初していることから、採用時の初任給決定を改め、不利益を受けた給与相当額を補填すべきではないか（→最終的には、過去の初任給号俸に誤りがないと判断したと説明している）。
- ・新たな運用の開始は、本来新規採用職員に適用されるもので、在職者の調整は決裁以後の適用が原則ではないか。7月に遡ることは違法性があるのでは（→給与の訂正は、規則で「将来に向かって行うことができる」とされており、行政処分としての処理期間を考慮した上で、運用開始の必要性を認識した7月を運用開始の基準とすることを決裁で決定しており、町の意味決定に瑕疵はないと判断していると説明している）。
- ・9月18日の決定では、在職者調整により7月に遡り適用することになっているが、在職者調整は、あくまでも新たな運用が開始されたことに伴い俸給調整されるものであり違法性が強いのではないか（→在職者調整の時期については、次期採用職員は来年4月まで採用する保証がないことから、運用の必要性を認識した令和2年7月から開始することを決裁で決定しており、町の意味決定に瑕疵はないと判断していると説明している）。
- ・職員給与は公金であり、法令に基づき決定されたかどうかが重要で、適用は厳格でなければならないというのが大原則である。10月28日の決定文書では、過去において本町規則に基づく人事院規則の運用の規定や決裁がないことから、運用しないことを都度決定していると言い換えることができるとの解釈が記載されているが間違えではないか。町規則第5条第2項で準じている人事院規則9-8を厳格に適用するのが基本ではないか。運用規定そのものの存在を担当者が認識していなかったということはそこに瑕疵があり判断根拠に違法性があるのではないか。
- ・公金支出という点において本来厳格でなければならない給与規定のルールが、後付けの解釈による取り扱いの変更に時間を浪費したことが事の重大性を増大させていると考える。昭和52年以降の人事院規則の運用について、担当者が認識していないのであれば意思決定に瑕疵があり、ルールに沿った運用とは言い難いのではないか。後付けの解釈により新たに採用する職員から適用すると行政報告で変更しているが、当初の決算審議の際の説明に基づき、人事院規則の運用を正当と判断し、給与の訂正と不利益の補填が必要ではないか。
- ・「経験年数決定基準」のうち、「学校又は学校に準じる教育機関における在学期間」の適用換算率は、規則では10割以下となっているが、本町の運用は2割5分となっている。多くの自治体では10割を適用しており、他自治体との公平性のために改善が求められる（→規則では10割以下の規定されており、労使交渉を踏まえ、それぞれの町の判断で決定していると説明している）。
- ・令和元年8月13日の照会時点で、担当係のみで判断するのではなく、組織として課題認識・共有をして、協議すべきではなかったのかという点が問題点である。

- ・令和2年7月20日後、初任給に対する対応・判断に変遷があり、事務の進め方に課題がある。組織として責任を持った事務の執行をすべきではないか。
- ・当初からの報告やこれまでの説明で一貫性がなく、更に、当事者意識が希薄しているとしか言えない状況を問題点として指摘する。
- ・令和2年7月20日後の事務執行のあり方について、北海道へ問い合わせをする順序を間違ったところが問題なのでは。該当職員への説明については、調査過程をきちんと説明し、理解を得る努力が必要だったのでは。対象職員にもっと丁寧な説明が必要ではなかったか。
- ・問題の発生時における町民や議会への説明や、情報の発信の仕方に課題・問題点があったと考えている。もっと速やかに情報発信をして説明をしていくべきであったと感じる。

<確認できた事項(要点)>

- ・昨年8月時点の問い合わせは、結果として今年7月の再度問い合わせの流れの原因になっていたことを確認した。
- ・令和2年8月28日付と9月18日付の決裁書類の提出を受け、両決裁の判断や解釈が大きく変更になったことを確認できたが、委員会で更に精査したい。
- ・従来の初任給決定が「基準学歴区分」ではなく、「経験年数決定基準」の適用により決定しており、誤った基準による給与決定であると判断できるのではないかと確認できた。
- ・大体の自治体では、規則の中に初任給決定基準表があるが、本町には明記されておらず、人事院規則に準じると謳われている。本町の規定が誤りの原因であることを確認できた。
- ・町の基準学歴区分に専門士の明記がないことが確認できた。
- ・人事院規則の取り扱いが各自治体に任されていることが分かった。
- ・令和3年採用から新基準を適用、その中で6名の該当者は在職者調整をしたことを確認した。

<確認できなかった事項(要点)>

- ・10月28日付の決裁書類の根拠とした北海道総合政策部と北海道町村会法務支援室の回答内容の説明は決裁文書で確認したが、回答文書の原文は見えていないので確認したい。
- ・該当職員から令和2年7月20日に文書で疑義確認されたことについて、口頭でなく文書であった理由と、宛先は何処なのか確認したい。
- ・令和2年9月17日決算審議と、9月23日行政報告の違う答弁についての説明責任が果たされておらず確認できていない(→この間の決定の経緯等については、町から説明されている)。
- ・給与訂正の時期を令和2年7月とした法的根拠が不明確である(→次期、新規採用職員から取り扱いを見直し、影響を受ける在職者については、規則に基づき将来に向かって運用した旨、町より説明あり)。
- ・町から説明を受けたが不明な点が多く、当事者から委任を受けた組合側からも説明を受けなければ経緯が不明確であるであり、昨年の8月からこれまでの流れを確認する上でも必須と考える。
- ・専門士が確立された時点での取り扱いが不明瞭だったことは、確認できなかった点である。
- ・過去の昭和52年からの人事院規則の運用の協議経過は、協議決定書類がなく、不明であることが分かった。参考人等、いろいろな方法を使って確認することが必要である。

- ・令和元年8月13日の照会の担当者の対応で、人事院規則の確認に至らなかった。組織として文書、協議過程が不透明である。これまでの通達や法令の運用に関する文書の、組織としての取り扱いが確認できていない。

以上の事項を確認し、次回は、該当職員の初任給決定当時の総務課長に給与決定についての認識を電話等で確認し、職員組合に対しては、特別委員会の調査への協力について確認を行い、参考人として意見聴取する方向で対応することとした。

【第5回調査：令和3年1月12日】

参考人として、自治労清水町役場職員組合の役員4名から意見聴取するとともに、該当職員6名の採用時の総務課長経験者に対する、人事院規則9-8の運用についての認識の確認について、電話での聞きとり調査結果の報告をした。

<参考人として職員組合役員から意見聴取>

①職員組合からの説明

- ・令和2年9月3日

該当職員6名から給与の決定誤りについて職員組合へ相談があり、職員組合としてこの事案を初めて知った。初任給の算定についての疑義があり、令和元年8月に、該当職員が総務課給与担当者へ確認したところ間違いないと回答を受けたとのこと。令和2年7月に、該当職員が再度法的根拠を調べ、資料を提出し確認したところ、初任給の給与決定に誤りがあり、令和2年9月3日までの間に該当職員6名に対し、令和2年7月まで遡及するとの説明があったとのこと。

- ・令和2年9月14日

その後、職員組合が総務課給与担当者への事実確認を行い、9月14日に該当者と組合役員同席のもと、経緯と今後の対応の説明を受けた。説明は8月28日の決裁内容が基になっており、「給料が間違いであったので、過去に遡って支払う。時効とかいろいろな問題があるのでこれから協議していく」という旨の説明を受けた。

- ・令和2年9月15日

1回目の要求書（損害額の提示など5項目）を町に提出した。

- ・令和2年9月28日

1回目の要求書に対する町からの回答を文書で受けた。文書は、令和2年9月18日付決裁に基づくもので、給料全額支払いの要求には応じることができないとの内容であった。

- ・令和2年10月8日

第1回目の団体交渉を行った。団体交渉では、当初説明を受けた給与の決定の誤りによる訂正から、9月18日の決定書により、誤りではなく在職者調整による訂正の扱いに変更になっており、職員組合からその理由を質問したが、事情が変わったという説明を受けた。また、この件について違法性がないかを関係機関に協議中とのことでは回答できない旨の説明を受けた。本団体交渉において、該当職員個々ではなく職員組合を通して交渉するよう町へ申し出をし、職員組合が交渉窓口となった。

・令和2年10月28日

10月8日の団体交渉の際に未回答であった事項の回答を町から受けた。内容は、令和2年10月28日の決裁が基になっており、関係機関に確認した結果、最終的には町の取り扱いに違法性はないと判断したという決定内容である。

・令和2年12月21日

2回目の要求書を町に提出した。

・令和2年12月29日

2回目の要求書に対する町からの回答を受けた。

・職員組合の考え方

職員組合としては一貫して被害額の全額補償を求めているが、町は人事院規則の運用の認識がないにも関わらず、「規則の運用について、準じて取り扱うことができることを適用しないことを、採用の都度、決裁により決定していると判断でき、過去の初任給決定号俸に違法性はない」としていることには、全く納得できない。また、町が、制度適用の必要性を認識し、次期採用者から適用する行為に出たこと自体、本来適用すべきだったことの意味の表れと認識している。職員組合としては、組合員の労働環境や暮らし、生活を守るために活動しており、遑って支給されることは当然の権利であるとの考えである。生涯賃金にも大きく関わることであり、粘り強く当局側と交渉を続けていく予定である。

②主な質疑

質疑：職員組合が相談を受け、町から対象者個々のへあった説明の内容は承知しているか。特に昇給の話はあったか。

答弁：該当者に確認したところ、「職員個々への説明では、給料決定に誤りがあり、将来に向かって訂正したい。令和2年7月に事案判明のためそこから訂正する。令和3年1月1日に昇給し、それまでの分は、時間外手当等で迷惑を掛けないようにする」との内容である。

質疑：職員組合が交渉の窓口となった後、町から職員個人に対しての特に働きかけはなかったということでしょうか。

答弁：交渉窓口は職員組合が対応しているが、該当職員のうち1名が町長から町長室に呼ばれたという事実が判明した。町長の話は、給料問題について支払うことはできないというような内容であったとのことである。12月21日の2回目の要求書の中で、不当労働行為であるうえに、明確なパワハラ行為だということを強く抗議した。

質疑：今後の団体交渉の予定、公平委員会への相談や訴訟の考えはあるか。

答弁：コロナ禍で現在、執行委員会も開けていない状況で、この回答書をもって再度団体交渉をするか、または改めて協議をするか、今後考えていきたいとのこと。公平委員会への相談や訴訟については、シビアな問題であり、該当者6名とこれからじっくり話しながら進めたいと思っているが、今のところそのような予定はない。

質疑：これまでの流れとしての問題点をどう認識しているか。

答弁：8月28日の決裁内容をもって9月14日に職員組合と対象者6名が「給料が間違いであったので、過去に遑って支払う。時効とかいろいろな問題があるのでこれから協議していく」との説明を受けている。しかしその後、9月18日付の決裁をもって「間違いはな

かったし在職者調整であった」と解釈変更している。これについて職員組合に説明・回答があったのが9月28日で、それまで一切組合には説明がなかった。この点については、組合と該当者はかなり不信感を持っている。給与の決定誤りについての町としての考えが変遷していくことに対して、後から付け加えて事を修正しており、つじつまが合わないところもあり、その辺は不誠実な対応であったと考えている。

質疑：町へ求めていることは。

答弁：我々が必ず要求書で言葉にしていることとして、誠意ある丁寧な説明が欲しいということ伝えていく。納得できる説明が欲しいということで、納得できる説明で払えないというのであれば、組合も引こうかという思いはある。現在のところ、法令上こういう理由で支払うことができないということは明確には伝えられていないので納得できていない状況である。

質疑：本町規則第5条第2項で準じている人事院規則9-8の運用に関する見解は。

答弁：専門学校2年卒を短大卒として扱うことができるという人事院規則は、当局は一貫してできるという規定なのでできないこともあり得るとのこと。今までやってこなかったのだからできないと解釈してきたと考えられるという言い方をしている。職員組合としてはその運用を知らなかったのであれば、その決定に瑕疵があったのではないかという見解であり、誤りを認めてほしいということ。運用することができるという規定であり、できないのであればできないなりの正式な決裁が必要だと考えている。知らなかったということは、「できる規定」を運用していなかったという解釈である。

質疑：本町規則第28条で「将来に向かって行うことができる」と規定されているが、それに対する見解は。

答弁：町規則では、将来に向かって訂正することができる規定され、過去に向かっては修正できないことになっているが、組合としては、過去の方は、給与関係例規とは別のもので、賠償問題と考えている。

<総務課長経験者に対する聞き取り調査結果の報告>

事務局が電話確認した内容について報告した。報告内容の詳細は以下のとおり。

該当職員1名の採用時の総務課長は、「制度について、当時認識があったかどうか記憶があいまいで答えられない」とのこと。該当職員4名の採用時の総務課長は、「制度について知らなかった。試験は高校卒の試験を受けてきているので、認識がなかった。卒業証書を持ってくるが、短大卒と同じということは、見ても分からない」とのこと。該当職員1名の採用時の総務課長は、「当時の認識について答えられない。当時、担当係長が従来の方法に従って判断している給料の格付けに疑問は持たない。発令については一覧の確認ぐらいしか分からない」とのこと。

以上3名の報告を受けて確認を終了し、参考人として出席要請は行わないことを確認した。その後の質疑の中で、最初に人事院規則の運用が出たときに適用の検討をすべきとか、検討しなかった旨の事務引継ぎがないかとの質疑があったが、引継書は異動の都度、前任者と新任者の間で前任者が対応すべき業務として、特筆する事項を相互に確認するものであり、課題としての認識が無ければ引継書にも記載されないことを確認した。

以上より、次回は職員組合から聞いた話との整合性について町から話を聞くことが必要ではないか。また不当労働行為、パワハラ事案とされる行為の認識を確認すべきとの意見も出たが、双方から説明を受けた事実関係について概ね齟齬は見当たらず、更には、町長の不当労働行為、パワハラ事案とされる行為の認識の確認については、今回の事案とは直接関係しておらず、労使交渉または別に取り扱う案件であることを確認し、本委員会では概ね全容が明らかになったとして、まとめに入ることを確認した。

【第6回調査：令和3年2月22日】

第4回調査において、委員会で「確認できなかった事項」として整理したもののうち確認する必要のあるものを、追加資料として町に提出を求め、その内容を確認した。その後、これまでの特別委員会の開催経過の確認、調査内容のまとめ方と今後の進め方について協議をした。

<追加資料の確認>

町（総務課）から提出を受けた追加資料は以下のとおりである。

・北海道総合政策部地域行政局市町村課の回答内容

令和2年10月22日付で、北海道十勝総合振興局地域創生部地域政策課市町村係を経由してメールで回答を受けており内容を確認した。回答内容は、「『準じて取り扱うことができる』の解釈について、取り扱うことができる一方、取り扱わないこともできることから、適用するには町的意思決定等が必要である」旨の内容である。メール本文に、「適用するには町的意思決定等が必要である」との意図は、「適用しない場合には町的意思決定等が不要」というものではなく、「適用しない場合にも町的意思決定等は必要」である点に注意してほしい旨の記載があった。

・北海道町村会法務支援室の回答内容

令和2年9月30日付のメール文で、「昨今の新聞報道等の背景から、正確な判断はしかねる」との回答を確認した。仮に遡及するとした場合の事項に関連する資料の添付もあり内容を確認した。

・令和2年7月20日の疑義確認依頼文書

職員Aから提出された文書であり、「自身の学歴（専門学校2年卒）は、初任給決定上の学歴は高校卒（専門学校修学分は前歴換算）であるが、人事院規則9-8に定める『短大2卒』に該当すると思われる。当町の規則は人事院規則9-8に準ずるため確認してほしい」旨の記載を確認した。書類の宛先は文書には直接記載がなく、文書に貼付されている付箋の記載から「総務課長補佐宛て」であることを確認した。また、総務課においては、職員Aから、文書提出に至った理由は確認していないとのことである。

<調査内容のまとめ方と今後の進め方>

これまでの特別委員会の開催経過の確認をし、調査内容のまとめ方と今後の進め方について協議した結果、現時点で調査できることは概ね確認できたところであるが、今後の労使間の協議の推移を確認する必要があるため、調査終了とはせず、現時点まで実態把握をした調査経過を中間報告することになった。中間報告は、令和3年3月定例会会期中に報告することとし、報告書案の作成に

については、正副委員長に委任することとした。

今回は、正副委員長が作成した中間報告書案を確認し、中間報告書を決定することとした。

【第7回調査：令和3年3月16日】

正副委員長が作成した中間報告書案を確認し、中間報告書を決定した。

【第8回調査：令和4年10月12日】

同日の全員協議会の中で、職員給与の問題について、町に対して町職員5名から、損害賠償請求に係る訴えの提訴がなされた旨の説明を受けて、改めて、中間報告以降の町と職員組合との協議経過について調査することを確認した。

【第9回調査：令和4年10月17日】

副町長及び総務課職員の出席を得て、中間報告を行った令和3年3月以降の町と職員組合の協議経過について説明を受けた。

・令和3年12月22日

団体交渉の最後に、組合側から初任給の関係で継続していた部分の状況確認を求められ、町としては初任給の当初の格付けに誤りがないとの考えに変わりないと回答。組合の主張と合わず、継続して協議の確認を行い、町側から一方的な打ち切りはしないと説明した。

・令和4年3月29日

春闘団体交渉に係る統一要求回答内容の確認協議の際に、組合側から給与の問題についてどちらの主張が正しいのか、判断を第三者に委ねるため、訴訟について検討しているとの話があった。

【委員長による聞き取り調査：令和4年10月17日】

町からの説明を受けて、認識の相違がないか、2名の組合執行委員に対して委員長から口頭で確認した。

協議した内容の、①町としては初任給の当初の格付けに誤りがないとの考えに変わりないと認識であること。②双方の主張が合わず、継続して協議を行い、町側から一方的な打ち切りはしないこと。③組合側から給与の問題についてどちらの主張が正しいのか、判断を第三者に委ねるため、訴訟について検討しているとの話があったこと。の3点について認識が一致していた。確認の機会については、町側の調査では令和3年12月22日と令和4年3月29日の2回と説明されたが、組合側では、②の確認について令和4年2月3日に行ったとの認識が示された。

【第10回調査：令和4年10月18日】

中間報告までの調査により、経過は概ね確認でき、必要に応じて進めることにしていたが、今回の町に対する提訴により、議会特別委員会がこの問題について調査すべき内容は、司法の判断に委ねられることとなったことから、報告書をまとめて特別委員会を終了することを確認した。

【第11回調査：令和4年11月14日】

正副委員長が作成した報告書案を確認し、報告書を決定した。

(3) 添付の関係法令・例規等

- ①本町の初任給、昇格、昇給等に関する規則（抜粋）と経験年数決定基準
- ②人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）（抜粋）
- ③人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について（抜粋）