

令和5年度職員団体との交渉結果
(給与確定交渉 (県職員労働組合))

1 交渉団体

県職員労働組合

2 出席者

[当 局] 職員局長、人事課長、職員課長他 (7名)

[職員団体] 県職員労働組合副委員長、書記長他 (22名)

3 交渉日時及び場所

令和5年11月14日(火) 14:30~15:28 職員会館1階ホール

4 内容

令和5年度給与改定について、当局から改定案を説明した後、協議を行った。

5 交渉概要

(1) 当局説明

項目	改定(案)
給料表	人事委員会勧告どおり改定 [R5.4.1適用]
期末・勤勉手当	人事委員会勧告どおり改定 [R5.4.1適用]
会計年度任用職員の報酬改定	基本報酬及び期末手当を正規職員に準じ改定 [R6.4.1適用]
会計年度任用職員の勤勉手当	標準の成績率で正規職員の支給割合を支給 [R6.6月期から実施]
初任給調整手当	人事委員会勧告どおり改定 [R5.4.1適用]
在宅勤務等手当	①人事委員会勧告を踏まえ、国家公務員に準じて、3箇月間以上継続して1箇月当たり10日を超えて在宅勤務を行う職員(会計年度任用職員含む)に、月額3,000円を支給 ②在宅勤務等手当を支給される職員の通勤手当について、減額調整措置 [R6.4.1適用]
フレックスタイム制	①「一般の職員」と「育児・介護を行う職員」及び「障害を有する職員」の区分を撤廃 ②コアタイム、最短勤務時間、勤務時間の割振り変更期限を緩和 ③フレックスタイム制を利用する場合の休憩時間を柔軟化 [R6.5.1適用]
病気休暇	精神疾患を原因とする病気休暇について、取得可能期間を90日間に短縮 [R6.4.1適用]
その他	その他の要求は、取り巻く諸情勢等を踏まえると、改善は困難

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
中高年層の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・全世代の引き上げにはなるが、中高年層の引き上げが不十分。中高年層のモチベーション、生活水準の維持・向上を踏まえた対応が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の給与は、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、均衡の原則の観点から、国や他府県の状況を踏まえ決定する必要がある中、中高年層の職員のみに対して、勧告を上回る独自の措置を講ずることは困難
在宅勤務等手当	<ul style="list-style-type: none"> ・限られた者しか対象とならない制度を入れるのは納得がいかない ・より多くの職員に当たるよう、日額支給とすべき ・光熱水費以外に、通信費や機器購入費、作業環境整備費等も加味すべき ・通勤手当が全額実費支給されていない中での減額調整は納得できない ・具体的な制度設計は国と異なる制度とすることも含め労使協議に委ねられている 	<ul style="list-style-type: none"> ・国に準拠した制度設計は、人事委員会勧告、国、民間の状況も踏まえた対応として、地方公務員の給与決定原則に照らして適切 ・仮に在宅勤務等手当を日額支給とした場合、通勤手当も、現行の6ヶ月定期等の価額による前払いから、通勤実績に応じた精算払いに抜本的に見直す必要があり、著しい支給事務コストが生じることから、通勤手当制度の抜本的改正も含めた在宅勤務等手当の日額支給は困難 ・在宅勤務に当たって購入した物は個人の所有物となるため、給与上の措置として費用負担軽減することは適当でない ・通信費は、国において措置されていないことから同様の対応としているが、在宅勤務を中心とした働き方をする職員には、SIM搭載のモバイルPCを各所属で一定貸与できるよう必要な措置を講じている。今後所属における職員用PCを更新する際、モバイルPC化することも含め、現在検討中 ・在宅勤務等手当対象の正規の勤務時間の全部について在宅勤務を行う場合、通勤は行わないことから、在宅勤務等手当と通勤手当は相互関連性があり、制度設計は一体的に検討を行う必要がある。このことから、国では在宅勤務等手当の支給に伴って通勤手当が減額調整措置されているところ、人事委員会からはこのことを踏まえた勧告がなされており、それを基本として対応する必要がある

項目	職員団体主張	当局回答
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> • 区分を廃止し一本化するならば、この間の交渉の確認どおり、「公務の運営に支障がないと認める範囲」であることを周知徹底すること • 今回制度を拡充することで、コアタイムと最短勤務時間の短縮、上限設定の廃止は課題と考えていることから、取得方法等も含め、詳細は執行部と協議すること 	<ul style="list-style-type: none"> • 「公務の運営に支障がないと認める範囲」での利用であることを、各所属に対して周知する • 制度の詳細については、今後執行部と丁寧に協議する
会計年度任用職員の期末手当	<ul style="list-style-type: none"> • 期末手当の引下げが続き、処遇が悪化してきた。今年から、勤勉手当の支給、あるいは引上げ分を期末手当に上乘せするなどの工夫はできないか 	<ul style="list-style-type: none"> • 勤勉手当の支給を可能とする改正地方自治法は、令和6年4月1日からの施行とされているため、令和5年度中において、本県の会計年度任用職員に対し勤勉手当を支給することは、法律上不可能 • 会計年度任用職員の期末手当は、制度上、正規職員に準じた支給月数を支給することが基本となっていることから、正規職員の期末手当と異なる取扱いとすることは困難
会計年度任用職員の給与改定	<ul style="list-style-type: none"> • 会計年度任用職員の報酬と期末手当は今年から常勤職員と同様に遡及引上げ改定すべき • 令和3年度の確認は、会計年度任用職員の勤勉手当の支給がない中で、期末手当の引き下げへの対応を求めてきた結果である。法改正により勤勉手当が導入されれば、常勤職員と同じ給与制度となる。給与改定の実施時期についても、常勤職員に合わせて、本年度から遡及改定すべき • 勤勉手当が支給されるならば、給与制度として統一的な取扱いとすべきとする考え方は理解しており、その上で、年度単位の改定とする現在の取扱いを見直すことと、今年度からの遡及改定を求める 	<ul style="list-style-type: none"> • 会計年度任用職員の報酬改定の実施時期は、令和3年度の給与確定交渉で、年度単位での実施となった。これは当時、職員団体からの要望を受け、正規職員に準じた改定時期を見直したものであり、今後恒久的な制度とすることを確認した経緯がある • 給与改定は、引上げ改定もあれば引下げ改定もあるところであり、給与改定の適用時期についても、これらを総合して考えた統一的な制度としなければならない。引下げ改定時の問題も考慮したこれまでの経緯を踏まえると、令和3年度に恒久的な制度として確認した対応を、今後も取っていく必要がある

項目	職員団体主張	当局回答
55歳昇給停止	<ul style="list-style-type: none"> 55歳昇給停止廃止と号給増設を求める 	<ul style="list-style-type: none"> 国や他府県の状況を踏まえると、均衡の原則の観点から、本県独自の見直しを行うことは困難である。また、号給の増設については、人事委員会から勧告がされていない中、国や他府県の状況、本県の厳しい財政状況も踏まえると、独自での対応は困難
再任用職員の給与	<ul style="list-style-type: none"> 再任用職員の処遇改善については、級格付けの改善、一時金支給月数引き上げ、生活関連手当の支給を行うよう要請した。モチベーションや生活水準の維持・向上を踏まえ、兵庫県独自の改善をすべきではないのか 国に対する処遇改善の要請は積極的に行っていただきたいが、再任用職員が果たすべき役割の大きさも認識されているのであれば、県独自でできることも考えるべき 	<ul style="list-style-type: none"> 再任用職員の給与、職務の級の格付けについては、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、国や他府県の状況を踏まえ決定している。手当は、国の制度設計として、ライフステージに応じ支給される生活関連手当等は支給しないこととされており、勧告がない中で本県独自で再任用職員に対する勧告を上回る成案を見出すことは困難 一方、本県では近年若手職員が増加している中、組織力を維持していくため、知識、経験、技能を適切に継承することに向け、再任用職員が果たすべき役割は大きい。本年の人事院の公務員人事管理に関する報告でも、「定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員に支給される手当は職務関連手当等に限定されているが、人事運用の変化を踏まえて手当の支給範囲を拡大し、多様な人事配置での活躍を支援する」とされているところ。国において再任用職員の果たすべき役割を踏まえた適切な検討がなされるよう、国に対し処遇改善も含めて要請する
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> ガソリン代の高騰について見合った見直しが行うべきではないのか。全額実費支給を求める。あるいは、せめて支給上限額の引き上げができないか 	<ul style="list-style-type: none"> これまでも対応できるものは対応してきたところであり、高速料金等の取扱いについては、国や他府県を上回る制度となっている。その上で、国、他府県との均衡や対外的な説明を考えると、現時点においてこれ以上の対応は困難

項目	職員団体主張	当局回答
病気休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・なぜこのタイミングで見直しなのか ・取得期間が本県より短い他府県では、支障が生じていないと言われたが、兵庫県は短くする提案であり、理由にならない。また、心の健康づくり計画は、計画もできてない段階であり、説明になっていない。精神疾患はその性質上、一般疾病と比べて、長期化する傾向にあると考えられる。病気休暇期間は給料が全額支給され、これに引き続く病気休職については、1年間給料の8割が支給されることになるという説明だが、長期化する傾向の中で一般疾病と同様の90日では短く、設定すべきでない ・現に3年以上療養している職員がいる現状に対しては課題が残る。休職に入れば退職金に影響が出るなどデメリットがある。また休職に入ることに對する精神的な負担もある。休職を避けるために職員が無理をして早期に復帰すると、悪化してしまう事例もあるのではないか。精神疾患の長期療養者が多いこと、休職についての職員の精神的なハードルを当局は認識した上で、その認識に立った休暇期間の設定を行うよう再検討を強く求める 	<ul style="list-style-type: none"> ・本県の病気休暇の取得期間については、国から「あまりに長すぎるもの」として長年指摘されている。①他府県の状況から本県が突出した状態がある一方、病気休暇の取得期間が本県より短い他府県において、精神疾患を原因とする病気療養及び復職において特段の支障が生じていないこと、②昨年及び本年の人事委員会報告に鑑み、「兵庫県職員心の健康づくり計画」を策定することを踏まえ、見直しを提案した ・1ヶ月以上の病気休暇の取得者の中で、精神疾患の占める割合が高いことは承知しており、疾患の治癒の観点から一定の療養期間が必要であることも認識している。療養期間とは、病気休暇だけではなく、病気休職もあわせた期間であり、病気休暇を短縮したとしても、3年強の療養期間を確保でき、長期の療養にも対応できる
総括	<ul style="list-style-type: none"> ・本日、示された内容では合意できない。再検討を求める 	<ul style="list-style-type: none"> ・厳しい制約の中での検討となるが、今一度、上層部と協議したい