

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] 総務部長、職員局長、人事課長、職員課長
病院事業副管理者、病院局管理課長他 (12名)

[職員団体] 県職員労働組合委員長、副委員長、書記長
県立病院労働組合委員長他 (30名)

3 交渉日時及び場所

令和5年11月22日(水) 11:35~19:45 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、当局から再検討結果を説明し協議を行った結果、合意に至った。

5 交渉概要

(1) 当局説明

項目	改定(案)
会計年度任用職員の報酬改定	①基本報酬及び期末手当を正規職員に準じ遡及改定 [R5. 4. 1 適用] ※12月期末手当支給対象外の職員は、R6. 1. 1 適用 ②上記の取扱いは、給与制度として、今後引上げ改定時も引下げ改定時も統一した恒久的取扱いとする
在宅勤務等手当	下記理由により、現時点では国準抛の月額手当制度を導入 [R6. 4. 1 適用] ①来年度から在宅勤務等手当を導入する他府県が全て国と同じ制度設計とすることから、均衡の原則より、国と同じ制度設計とすることが適当 ②仮に日額支給を行う場合、通勤手当制度も実績に応じた精算払いとする抜本的改正を伴うため、職員の事務も含め著しい支給事務コストが生じる
病気休暇	①精神疾患を原因とする病気休暇の取得可能期間を180日間とする ②病気休暇の取得期間通算に係る「リセット期間」を、一般疾病等も含めた病気休暇全体について6ヶ月間に緩和(病気休職は現行通り1年間) [以上、R7. 4. 1 適用] ③現に療養中又は回復期にある下記の職員に経過措置を適用 ㊦ R7. 3. 31までに病気休暇を取得し、その休暇がR7. 4. 1に引き続く職員 ㊧ R7. 3. 31までに病気休暇を取得し、R7. 4. 1時点で復職1年未満の職員
その他	これまで回答したとおり

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
<p>会計年度任用職員の報酬改定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1月期から改定となる12月期末手当支給対象外の会計年度任用職員とは、どのような職員か ・来年6月から勤勉手当が支給され、常勤職員と同様の制度設計となれば、給与制度として統一的な取扱いとすべきという当局の考え方は理解するものであり、報酬改定は今後恒久的に、常勤職員と同様、上がるときは上がり、下がるときは同様に下がる取扱いとなることを確認 ・12月期末手当支給対象外職員が1月から改定となることは、制度枠内での最大限の配慮と受け止める 	<ul style="list-style-type: none"> ・12月期末手当支給対象外職員は、次のとおり ①基準日である12月1日時点の任期が6ヶ月未満である、一時的に任用される職員 ②1週間当たりの勤務時間が15時間30分未満の、勤務日数・時間が少ない職員 ③任期が6ヶ月以上で1週間当たりの勤務時間が15時間30分以上であっても、10月31日以前に退職した職員
<p>在宅勤務等手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1日でも在宅勤務を行えば、光熱水費などの費用負担が生じることから、1日でも在宅勤務を行った職員に手当の支給はできないのか ・仮に日額支給とする場合でも、通勤手当との精算が必要か ・「1箇月当たり10日超」「3箇月以上継続」という取扱いを県独自で見直すことはできないのか ・本庁舎再整備に係る県の方針決定はこれからとなるが、在宅勤務等手当のあり方、ひいては在宅勤務制度そのもののあり方についても、必要に応じ、組合との丁寧かつ真摯な対応を求める 	<ul style="list-style-type: none"> ・国は「在宅勤務等を中心とした働き方」をする職員の在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が「特に大きい」ことから、その負担を軽減するための措置として、「3箇月間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部について在宅勤務を行う職員」に対し月額支給を行うとしており、今回在宅勤務等手当を導入する他府県も、全て同様。仮に日額支給とした場合の著しい支給事務コストを合わせ考えると、現時点では国準抛の制度を導入の上、来年度から対象となる職員に月額手当を支給することが適当 ・在宅勤務等手当の対象となる「正規の勤務時間の全部について在宅勤務を行う」場合、通勤は行わないため、在宅勤務等手当と通勤手当は相互に関連を有し、制度設計では一体的検討を行う必要がある。このため国では在宅勤務等手当の支給に伴って通勤手当の減額調整措置が取られており、このことは仮に在宅勤務等手当を日額支給する場合も変わることはないと考えている ・在宅勤務等手当は、地方公務員の給与決定原則から、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、国や他府県との均衡を考慮して設定する必要がある中、現時点では、国準抛の制度を導入の上、来年度から対象となる職員に月額手当を支給することが適当 ・他府県の状況や本県での実施状況を踏まえながら、丁寧に対応していく

項目	職員団体主張	当局回答
高 齢 層 職 員 (再任用職員 含む) の 給 与	<ul style="list-style-type: none"> ・今回、会計年度任用職員の勤勉手当の支給が可能になったことは評価しているが、そのことで、再任用職員の時給の月数については、思いが残る。再任用職員の処遇改善を含め、高齢層職員の処遇改善について、何かできるものはないか。 ・今後も改善を求めていくので、真摯に協議いただきたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・再任用職員も含めた高齢層職員の士気確保は大変重要と認識しており、これまでも対応できるものは対応してきたが、人事委員会からの勧告がない中、国、他府県との均衡や対外的な説明、本県の厳しい財政状況を考えると、現時点でこれ以上の対応は困難 ・一方、再任用職員の果たすべき役割を踏まえた適切な処遇確保について課題意識は有している。国でも本年の人事院報告で検討状況が示されているが、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していきたい ・その上で、国、他府県の動向、そして本県人事委員会からの報告・勧告を踏まえ、今後改善できるものは改善していきたい
通 勤 手 当	<ul style="list-style-type: none"> ・ガソリン代高騰や長距離通勤の増加に伴う通勤手当の改善にかかる通勤手当の改善について、何か、今後に向けた工夫はできないのか ・職場要求交渉でも改善を求めていくので、真摯に協議いただきたい 	<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が、人事委員会からの勧告がない中、国、他府県との均衡や対外的な説明、本県の厳しい財政状況を踏まえると、現時点でこれ以上の対応は困難
病 気 休 暇	<ul style="list-style-type: none"> ・精神疾患を原因とする病気休暇の取得期間はどうしても見直さなければならないのか ・現に3年を超えて休んでいる職員が少数でも存在する中で、一方的な取得可能期間の短縮は納得できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・本県の精神疾患を原因とする病気休暇の取得可能期間は、他府県と比較して突出した状態で、国から「あまりに長すぎるもの」として長年指摘され続けていることから、対外的説明の観点から、見直しは避けては通れない ・精神疾患を原因とする病気休暇の取得可能期間の見直しにあたって、職員が安心して療養に入り、職場復帰ができるよう、病気休暇の趣旨に沿って制度全体を俯瞰して検討を行い、病気休暇の取得期間の通算に係る「リセット期間」について、精神疾患のみならず、一般疾病や結核性疾患も含めた病気休暇制度全体のあり方として、他府県均衡の枠組の中で見直す <p style="text-align: right;">【次頁に続く】</p>

項目	職員団体主張	当局回答
病気休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・病気休暇だけでなく病気休職についても「リセット期間」を6ヶ月間とできないか ・職場で、メンタル不調で苦しんでいる職員が多くいる中で、今、期間の短縮をすることが、本当に、兵庫県のメンタル対策上適当なのか、このことには疑問が残る。メンタル対策を今以上に進めてもらいたい ・今休んでいる職員も安心して休めるよう丁寧な対応と、職場環境の改善を求める 	<ul style="list-style-type: none"> ・現に3年を超えて休んでいる職員が少数でも存在することと、今年度中に策定する「兵庫県職員心の健康づくり計画」とこれに基づく施策の浸透に要する時間とを考慮し、施行を当初提案から1年遅らせるとともに、現に療養中あるいは回復期にある者に対する経過措置を講じる ・「リセット期間」の他府県状況については、1年間とする団体が最も多い。病気休暇の「リセット期間」については、見直し後の本県の休暇取得可能期間も踏まえた他府県均衡による対外的説明が果たせるものとして、1年間に次いで2番目に団体数が多い6ヶ月間を設定しようとするもので、「リセット期間」については、病気休暇と休職におけるそれぞれの療養期間に応じた設定とすることが適切と考えている ・メンタルヘルス対策については、職員が心の健康を保ち、その能力を十分に発揮することに向けて、職員の心の健康の保持増進を図る施策を総合的に推進するため、「心の健康づくり計画」を新たに策定し、充実を図る。特に、若年層に対する相談窓口等の周知強化、新しい働き方も踏まえた研修内容の充実、復職に向けたチームによるフォローの強化などに、積極的に取り組んでいく
総括	<ul style="list-style-type: none"> ・示された回答について了解する 	—