

令和7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 (25名)

3 交渉日時及び場所

令和7年11月5日(水) 13:30~14:40 神戸市教育会館 404号室

4 内容

令和7年度給与改定について、当局から検討状況を説明した後、協議を行った。

5 交渉概要

(1) 当局説明

- ① 給与改定を取り巻く情勢
- ② 人事委員会勧告の内容
- ③ 国・他府県の状況
- ④ 本県の財政状況
- ⑤ 現時点での検討状況

- ・ 勧告がなされた諸般の改定については、勧告の趣旨を尊重とすることを基本に、国や他府県の改定状況、本県の財政状況等を勘案して検討
- ・ 通勤手当については、国や他府県の改定状況に加えて、本県の実情を踏まえて検討
- ・ 地域手当については、支給割合について、昨年の交渉において、毎年度、皆さん方と協議させていただきこととしており、職員構成を踏まえて検討

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
基本姿勢	<ul style="list-style-type: none">・ 今年の給与改定にあたっての当局の基本姿勢を伺う。	<ul style="list-style-type: none">・ 人事委員会勧告の趣旨を尊重することが基本姿勢であり、これまでと変わりはない。また、労使協議を進める上で、労使の合意が重要であると考えており、今後、労使合意が得られるよう最大限努力したい。

項目	職員団体主張	当局回答
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 今年度の勧告内容は、中高年齢層職員にとっても昨年を上回る大幅な引上げ勧告となった。そのうえで、物価上昇の影響を受けている組合員の厳しい生活実態を踏まえ、勧告内容にとどまることなく、全世代の生活改善につながる、労働条件の改善に向けた検討を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 給与改定にあたっては、まずは人事委員会勧告・報告の趣旨の尊重が基本であると考えており、その上で、皆さん方からの意見、国や他府県の状況、本県の財政状況等を総合的に勘案して、成案を取りまとめるべく鋭意検討を進めていきたい。
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当については、実施時期も含め人事委員会とは「労使で協議した結果、国を上回る制度となることもあり得る」と確認している。 そのため、自動車通勤者に対する手当については、本県の実情を踏まえ、現行の距離区分を維持したうえで、国の支給額引上げを反映した改定を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の給与については、人事委員会勧告の趣旨の尊重を基本としつつ、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ことから、国の措置内容を踏まえた検討が必要であると考えている。 そのうえで、人事委員会から、「本県の実情を考慮して適切な措置を講ずること」と勧告されていることから、自動車等使用者に対する手当については、既存距離区分の設定について、本県は職員の通勤実態を踏まえ、4km刻みで独自の距離区分を設定している一方で、国は5km刻みで距離区分を設定していること、長距離通勤者向けの距離区分について、これまで国が改定してこなかった中で、本県は既に110km以上まで区分を設定している一方で、人事院勧告で新設されることとなる国の距離区分は100km以上までとされていること、支給額について、本県は国と異なる距離区分を設定しながらも、国の改定を基準としてきたこと等、本県の実情を踏まえた検討が必要と考えている。

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> <p>・ 「国の措置内容」と「本県の実情」を踏まえた検討が必要と言われたが、「国の措置内容」は、本県の距離区分と異なっている。</p> <p>人事委員会とは「本県の実情」について、「距離区分は本県独自の距離区分とし、手当額は国の改定を基準としている」ことであると確認している。</p> <p>2014年に通勤手当が改善された際も同様の考え方で勧告がされており、当局もそれを踏まえた改定を実施している。過去の経緯からすれば、今回も同様の改定がなされるものと考えている。</p> <p>・ 国の措置内容を踏まえた検討と言われるが、我々としては、国と異なる現行の距離区分を維持したうえで、国の支給額引上げを反映した改定が必要と考えている。実施時期も含め「国を上回る措置もあり得る」とする人事委員会との確認に基づく対応を求める。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <p>・ 先ほど申し上げたとおり、我々としては、本県の実情は考慮するが、均衡の原則の観点から、改定にあたっては、国の措置内容を踏まえた検討が必要であると考えている。</p>

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> • 駐車場等に対する通勤手当、いわゆるパークアンドライドについても、「本県の実情を踏まえた検討が必要」とのことであった。 我々としては、これまでより、駐車場・駐輪場に係る手当についても、全額実費支給を求めてきた。国が新設する駐車場に係る通勤手当は 1/2 上限も設定されておらず、支給額も上限 5,000 円となっている。本県についても既存の制度を上回る措置を求める。 • 通勤手当については、兵庫県独自の改善も含め、手当の全額実費支給に向けて、我々の意見を十分に踏まえた検討をお願いしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> • 駐車場等の利用に対する通勤手当についても、均衡の原則の観点から、国や他府県の状況を踏まえた検討が必要であると考えている。 そのうえで、人事委員会から、「本県の実情を考慮して適切な措置を講ずること」と勧告されていることから、駐車場等の利用に対する手当については、支給要件について、人事院勧告により新設される手当は、単に駐車料金を負担することを常例とする職員を支給対象とする一方で、本県は交通機関と交通用具を併用する、いわゆる「パークアンドライド」で通勤する職員のうち、駅等の周辺の駐車場を利用してその料金を負担することを常例としている職員に対し手当を支給していること、支給額について、人事院勧告により新設される手当は、自動車・バイクに係る駐車場が上限 5,000 円・自転車に係る駐輪場は支給対象外とされている一方で、本県は自転車も含めて利用料金の月額額の 2 分の 1 に相当する額を加算して支給し、その上限額は自動車 3,000 円・バイク 1,500 円・自転車 1,000 円としていること、通勤手当全体の 15 万円の支給限度額について、人事院勧告により新設される手当は、その 15 万円の枠内に含める一方で、本県は独自制度として別枠として整理していること等、本県の実情を踏まえた検討が必要と考えている。

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> • 通勤手当については、我々は今期、事務改善も求めている。 特に交通機関や有料道路の利用時に応じて得られるポイント付与サービスの考慮については、現場から事務が非常に煩雑であるとの声が上がっている。 現場の負担を軽減する観点から、通勤手当については事務改善が必要と考えるが、いかがか。 • 是非、改善に向けて検討いただきたい。取り扱いを見直す際は、丁寧な説明を求めておく。 	<ul style="list-style-type: none"> • 通勤手当及び会計年度任用職員の通勤旅費の支給について、ポイント付与サービスに係る事務が煩雑であるということについては、我々も認識しているところである。 国においては、交通機関や有料の道路の利用に応じたポイントの付与サービスについて、当該ポイントを運賃等に還元した場合の額を考慮しないこととする運用の見直しが令和7年4月から行われた。 しかしながら、都道府県においては、過半数を超える団体がポイント還元分を考慮する現行の運用を維持していること、通勤手当を支給する常勤職員と通勤に要した費用を旅費として弁償する会計年度任用職員とで、制度が異なるため一定の検討が必要であること等を踏まえると現時点では、具体的な改善策をお示しすることが難しい状況である。 一方で、本年の人事院の報告では、超過勤務縮減の観点から「人事・給与関係業務について更なる制度の簡素化に取り組んでいく」と言及されているところであり、我々としても国の取扱い等も踏まえ事務改善に向けた検討を続け、取扱いを見直す際は、皆さん方に説明させていただきたいと考えている。
寒冷地手当	<ul style="list-style-type: none"> • 但馬などの積雪地においては、通勤に際し、自家用車の使用が必須のため、スタッドレスタイヤ代が負担となっている。主に通勤に係る費用ではあるが、積雪地域特有の事情であり、その地域に勤務する職員の生計費に関わることから、寒冷地手当の支給地の拡充を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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、勧告を上回る成案を見出すことは困難である。

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> 積雪地において公共交通機関が乏しい中、車通勤する者にとっては切実な問題である。今、困難と言われて納得できるものではない。前向きに検討いただきたい。 	
初任給調整手当	<ul style="list-style-type: none"> 初任給調整手当については、「獣医師に対する手当額の限度を37,300円とする」と勧告された。 まず、獣医師は勧告に留まらず、5万円程度に支給額の引上げを求める。 また、総合土木職等、人材確保が困難となっている職種についても、初任給調整手当の対象としていただきたい。 今、他府県の状況とも言われたが、組合が把握している範囲では、獣医師の初任給調整手当は5万円以上支給している団体が半数以上ある。このような状況で人材確保するには、少なくとも5万円以上にすべきである。また、繰り返しになるが、総合土木職などの人材確保が困難な職種についても、初任給調整手当が必要であると考えている。人材確保については、高度な専門性を有する職種についての任用や処遇、採用試験制度の見直しの検討が人事委員会報告で触れられていることを踏まえ、対応を考えていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会から獣医師については37,300円とする勧告がされており、他職種を手当の支給対象とする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、勧告を上回る成案を見出すことは困難である。

項目	職員団体主張	当局回答
諸手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域手当については昨年度、「組合と毎年度協議」となったが、組合としては、全県一律支給、独自カット分の回復を求めている。そのようななか、「職員構成を踏まえた検討が必要」と言われたが、昨年も申し上げたとおり、地域手当の引下げは職員の生活を直撃するものであり、支給割合の引下げは認められない。 ・ 我々としては、毎年度協議とされたところで、支給割合の引下げは認められないという思いに変わりはないことを強く申し上げておく。 ・ 宿日直手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準じる手当について、勧告通りの実施を求めておく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与制度のアップデートに伴い、本県における国の支給割合は令和 10 年度にかけて段階的に引き下げられていく。地域手当に係る国の財源措置は、国の支給割合を基礎とする分しか措置されないことから、職員構成を踏まえたうえで、本県の支給割合については検討する必要があると考えている。

項目	職員団体主張	当局回答
中高年齢層職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> 再任用職員の処遇について、昨年の改定において再任用職員へ地域手当の異動保障や住居手当、寒冷地手当等の支給が勧告されたことで、再任用職員の処遇改善に一定前進が見られた。しかし、これらは、再任用職員の異動に資するための対応であり、再任用職員の処遇改善としては不十分であると思っている。 我々としては引き続き、再任用職員の生活水準とモチベーションを確保するため、扶養手当等の生活関連手当の支給、一時金の支給月数の引上げ、退職前の級格付けとすることを求める。 特に、一時金については、会計年度任用職員に勤勉手当が支給可能となった結果、常勤職員と会計年度任用職員が同じ支給月数となり、再任用職員だけが5割程度にとどまっていること、再任用職員制度の導入時から年金の接続等の取り巻く状況が変化していることも踏まえ、改善が必要と考えている。 再任用職員は、退職前の業務に加え、若手の指導等も担っているケースがあるなど、職場の位置は非常に高いにもかかわらず、それに処遇が見合っておらず、改善が必要と考えている。当局の要望に今年から全国知事会もついてきたことであるが、国に対する処遇改善の要請は積極的に行っていたきつつも、県としてできることは無いか、再度検討いただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 期末勤勉手当を含む再任用職員の給与については、人事委員会勧告の趣旨を尊重することを基本としつつ、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。 職務の級の格付けについては、国や他府県の状況を踏まえ決定しているものであり、扶養手当については、国において、長期継続雇用を前提としない勤務形態であることから、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して制度設計されているものである。 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な状況にあるが、引き続き国に対して、あらゆる機会を捉えて、処遇改善を要望していきたいと考えている。 なお、今年度の全国知事会における「令和8年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」において、本県がこれまで独自に提案してきた再任用職員の適切な処遇確保に向けた要望が全都道府県の総意として盛り込まれたところであり、他団体とも連携して要望してまいりたいと考えている。

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> 中高年齢層職員の処遇については、55歳昇給停止があるため、定年引き上げにより、今後最大65歳までの10年間、昇給の機会がなくモチベーションへの影響は大きい。 また、行政職4級で最高号給に達している者は、55歳に達していても定期昇給のみならず、査定昇給の機会も失っていることはモチベーションに大きく影響する。すでに2割を超える行政職4級職員が最高号給に達している。 中高年齢層職員のモチベーション維持・向上の観点から、55歳昇給停止の廃止と行政職4級の号給増設を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 55歳を超える職員の昇給停止については、世代間の給与配分の適正化の観点から、本県人事委員会勧告と国や他府県の動向を踏まえ、平成27年1月1日から実施しているものである。この取扱いは、国においても、定年引き上げ後も継続することとされており、他府県においても同様の措置がとられているところである。 また、号給の増設についても、人事委員会から勧告がされておらず、国や他府県の状況、本県の厳しい財政状況を踏まえると、勧告を上回る成案を見出すことは困難な状況にある。
	<ul style="list-style-type: none"> 定年の引き上げに伴い、60歳超の職員の給与がそれまでの7割水準に下がる現制度について、職務内容が変わらないのに、年齢だけを理由に賃金が大きく異なることは、「職務給の原則」から外れている。 現場からもモチベーションが維持できないという声が多数届いている。60歳超の給与7割水準は廃止していただきたい。 人事委員会報告では、「高齢層職員の士気確保は非常に重要であり、高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持・向上に意を用いる必要がある」と言及されている。このことは処遇改善を含むものと受け止めており、当局には、このことも踏まえた対応を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 60歳を超える職員の給料月額を60歳前の7割水準とする措置については、定年引き上げ関連法の施行による国の給与上の措置を踏まえ、均衡の原則の観点から実施しているものである。 この取扱いについては、国においても継続されており、他府県においても同様の措置がとられているところであることから、本県独自で国や他府県を上回る成案を見出すことは困難な状況にある。

項目	職員団体主張	当局回答
<p>会計年度任用職員 の公募によらない再採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <p>・ 会計年度任用職員の任用上限について、人事委員会は報告で「再度の任用を行う場合についても平等取扱いの原則及び成績主義、国の非常勤職員の取扱いも踏まえ適切に対応する必要がある」と言及している。</p> <p>これは昨年6月に人事院が、国の期間業務職員について、「公募によらない再採用の上限回数を原則2回までとする取扱い」を撤廃する措置を受けてのものであると認識している。</p> <p>県の会計年度任用職員については、昨年の確定交渉・職場要求交渉において、国の運用に加え、同じ所属に職員が長期間在籍することにより生じる組織の硬直性に対する課題が示され、国や他団体の状況を踏まえ検討を進めるとの回答がなされているが、現在の検討状況の説明を求める。</p> <p>・ 昨年のこの場で「組織の硬直性への対応についても検討を行う必要がある」と回答されて以降、1年経過しており、いつまで検討しているのかと思うし、当事者からも制度に変更があるのか、どのように変わっていくのかといった不安の声が出されている。早急に国の措置を踏まえ、会計年度任用職員の方が安心して働き続けられる成案を示すように求める。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <p>・ 会計年度任用職員の公募によらない再度の任用の上限年数に係る取扱いについては、この間、国の期間業務職員の取扱いにかかるマニュアルや他府県の動向を踏まえつつ、上限年数の撤廃を行った場合の本県の人材確保に与える効果や人事行政上の課題等を総合的に勘案し、検討を行ってきたところである。</p> <p>国では有為な人材の安定的な確保を目的として、制度を改正しているが、一方で、人事が硬直化する恐れがあるなどの課題が懸念される。このことから、他府県においても、制度改正に慎重な姿勢を示している団体は少なくないものと聞いており、慎重に検討を進めているところである。</p>

項目	職員団体主張	当局回答
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会の報告において、「職員の月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合にその差額を補填するための手当」については、「国家公務員に対する措置の状況を考慮して適切な措置を講じる必要があること」と言及されている。 本県においても、国に遅れることなく対応するよう求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後の国の動向を踏まえ、本県においても国に準じた制度改正を実施したいと考えている。
休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> 休暇制度について、現場からは「高齢層職員のライフスタイルの変化も踏まえ、育児に関する休暇制度に孫を対象としてほしい」「障害を有する職員の体調や通院に配慮した勤務形態・特別休暇を創設してほしい」との声が上がっている。 また、人事委員会は「60歳以降の働き方に対する職員の意向やライフスタイルにも配慮した勤務形態による任用や配置等に留意」と報告した。ライフスタイルには治療や介護、孫の世話なども含まれているとも言及している。 そうした現場からの声、人事委員会の言及を踏まえ、休暇制度の拡充を求める。 孫の休暇拡充については、定年引上げも踏まえた高齢層職員の士気確保にもつながるものと考えている。積極的に拡充を検討していただきたい。 また、障害者の休暇についても、障害者雇用促進法に基づく合理的な配慮を踏まえた観点からも検討をお願いする。 	<ul style="list-style-type: none"> 現時点においては、国や他府県の状況を踏まえると対応は困難であるが、人事院の報告では「育児や介護などに限らない職員の様々な事情に応じた勤務時間の短縮等、勤務時間・休暇制度の更なる見直し」について検討が進められることとされている。 本県の人事委員会からも報告において、「国の検討の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要がある」と言及されていることから、今後の国の検討状況等を注視していきたいと考えている。

項目	職員団体主張	当局回答
技能労務職	<ul style="list-style-type: none"> • 技能労務職の独自課題について確認する。技能労務職の給与独自課題については、別途交渉してきた経緯がある。本年もこれまでどおり、団体交渉で決着するのが基本と考える。 • 技能労務職については、給与制度見直しで苦渋の判断を行った経緯がある。そのことを踏まえ、丁寧な対応を求めたい。 	<ul style="list-style-type: none"> • 技能労務職の給与の取扱いについては、労使交渉で労使合意の下決定することが基本であり、これまでからそのように対応してきた。今期においてもそのように対応したいと考えている。
総括	<ul style="list-style-type: none"> • 我々の要求について十分に検討を行い、合意できる案を示すよう最大限の努力を要請する。 	