

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 (28名)

3 交渉日時及び場所

令和7年11月13日(木) 13:00~14:30 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[R7.4.1適用]
期末・勤勉手当	・人事委員会勧告どおり改定[R7.6月期適用]
初任給調整手当	・国に準じて改定[R7.4.1適用]
特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当	・国に準じて改定[R7.4.1適用]
宿日直手当	・人事委員会勧告どおり改定[R7.4.1適用]
通勤手当 (自動車等使用者に対する手当)	・国に準じて改定[R8.4.1適用]
通勤手当 (駐車場等の利用に対する手当)	・改定を実施しない
地域手当	・改定を実施しない

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
通勤手当 (自動車等使用者に対する手当)	<ul style="list-style-type: none">自動車通勤者に対する通勤手当について、支給額が下がる職員が生じるなど到底認められない。2014年には本県の実情を踏まえた改善が行われたし、国はガソリン代高騰を踏まえて、支給額を引き上げるにも関わらず、今回、支給額が引き下がる職員が生じる国の距離区分に合わせるのには理解できない。撤回するよう求める。	<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と考えている。これまで本県は、長距離通勤者が多い「本県の実情」を踏まえ、110km以上までの距離区分を設定していたが、今回、国はそうした長距離通勤者に対する負担に配慮したうえで、現行の60km以上を上回る100km以上までの距離区分を新たに設定することとした。そうした国の措置内容を踏まえると、引き続き、本県が独自で国と異なる距離区分を設定する意義も薄くなったことから、今回、距離区分についても国に準じた改定が必要であると考えている。 その改定に伴い、支給額が減少する場合について説明させていただく。本県の現行の距離区分は4km刻みであるが、令和8年4月からは、国と同じ5km刻みに距離区分を改正する。具体例として、通勤距離が「片道14km」である職員を例にご説明させていただく。当該職員は、現行制度であれば「14km以上18km未満」の距離区分が適用され、月額1万円が支給されることとなるが、改正後の制度では「10km以上15km未満」の距離区分が適用され、月額7,300円が支給されるため、令和8年4月からは、当該職員は月額2,700円のマイナスとなる。なお、今回の改定で支給額が減少する区分としては、この区分の減少額が最大である。このような職員が複数の距離区分で発生することにより、知事部局においては、自動車使用者のうち、約3割の職員が現行より支給額が減少することとなる。

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> 我々は支給額が減少する検討など求めている。自動車通勤者に対する通勤手当については、前回交渉で、本県の実情を踏まえ、国と異なる現行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するよう求めた。支給額が減少する職員が生じることなど、到底受け入れられるものではない。改めて、国と同じ5km刻みの距離区分導入は撤回するように求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 繰り返しになるが、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と考えている。 今回、国は全ての距離区分及びその支給額を法律ではなく、人事院規則にて定める予定であると聞いているが、これは昨今のガソリン価格の急変動や物価高騰、民間の支給状況に合わせた、きめ細かな制度運用ができるようにするためのものであると聞いている。そのため、今回、国と同じ距離区分及び支給額に改正しておくことで、今後、国の改定に準拠した改定を実施することの対外説明が可能となり、結果的には、今後のガソリン価格の高騰等から職員の皆さん方の生活を守ることに繋がると考えている。
	<ul style="list-style-type: none"> 国のガソリン価格の急変動等に合わせた、きめ細かな制度運用は理解できるが、支給額が下がる職員が出るにも関わらず、「結果的に職員の生活を守ることにつながる」との説明は全く、理解できず納得できない。対外説明というなら、国がガソリン価格の高騰を踏まえ改善したという趣旨に則り、県も現行の距離区分に基づき支給額を引上げ、職員の負担を軽減する、と説明するのが当局の責務ではないのか。また、4km刻み・110km以上までの距離区分は、これまでの労使交渉の経過も踏まえて設定されたものであり、正に人事委員会が考慮すべきと言っている本県の実情ではないのか。既存の距離区分を維持したうえで、全ての職員の支給額が増加する改定を行うべ 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車等使用者に対する通勤手当について、皆さん方が強い思いを持っていることは承知している。 しかしながら、先ほど申し上げた通り、これまでの経過や本県の実情を考慮しても、国の措置内容等を踏まえると、本県独自の距離区分を維持することは困難である。ご理解いただきたい。

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>きであると考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> この物価上昇のなか、厳しい生活を送る組合員に大きな影響を与える手当の引き下げは納得できない。改めて、我々の思いを踏まえ、再検討を求める。 	
<p>通勤手当 (駐車場等利用者に対する手当)</p>	<ul style="list-style-type: none"> パークアンドライドについては、国とは支給要件が異なる別制度であることから今年度の改定は実施しないとのことであった。国は駐車場の利用について、1/2 上限を設定せず、上限 5,000 円の手当を新設することとしており、本県の制度はこれを下回るものである。先ほどから国に準じた改定が必要と言われるが、それならパークアンドライドは 1/2 上限を撤廃し、5,000 円に手当を引き上げるべきではないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 国が新設する手当は、自動車とバイクについて、単に駐車料金を負担とすることを常例とする職員を支給対象としている一方で、本県の手当は、本県の実情を踏まえて、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」で通勤する職員に対し、自転車も含めて支給対象としており、支給要件が異なる制度であると考えている。 また、国の手当は、自転車だけではなく、本県が支給対象としている時間単位で駐車料金が発生するコインパーキングも対象外としていること等を考慮すると、そのまま国に準じた改定を実施することは本県の通勤実態にそぐわないと考えている。

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> • 我々が求めてきたのは職員の負担解消であり、支給額については国に準じた改正を実施することはできるのではないか。人事委員会とも「労使協議の結果、国以上の措置もあり得る」と確認している。支給要件等が異なるから別制度として国の改定を全く反映しないとするのは乱暴な考え方ではないか。 • 自動車通勤手当については国に準じた改定を実施、パークアンドライドについては本県の実情を踏まえて改定しないと申されるが、都合よく理屈を使い分けているようにしか感じない。国に先んじて、本県が独自でパークアンドライドに係る駐車場代を措置しているのは理解しているが、職員の負担は続いている状況にある。今回、国が1/2 上限を設定せずに 5,000 円の手当を民間の状況を踏まえ支給することとした趣旨を理解しているのか。これまでの経過や本県の実情を踏まえた検討がなされたか疑問であり、労使合意を得ようという姿勢が感じられない。改めて、我々の思いを踏まえ、再検討を求め。 	<ul style="list-style-type: none"> • 我々としては、今回、国が新設した手当は、先ほど申し上げたとおり、支給要件や支給額の考え方が異なる制度であると認識しており、支給額だけを国に合わせて一律 5,000 円とすることは困難であると考えている。 皆さん方が駐車場・駐輪場の全額実費支給に強い思いを持っていることは承知しているが、本県の実情も踏まえると、これ以上の措置を行うことは困難であると考えている。
寒冷地手当	<ul style="list-style-type: none"> • 前回、複数の支部から、公共交通機関の利便性が悪い地域の事情として、車通勤が多く、積雪地にはスタッドレスタイヤが必須となり、負担が大きいという発言があった。寒冷地手当の支給地の拡充を実現いただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> • 前回の交渉でも申し上げたが、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
中高年齢層職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> 中高年齢層の処遇改善が不十分である。前回の支部発言では、「中高年齢層は賃金改定の恩恵をほとんど受けていない」「10年間の行革カットに協力したが十分に返してもらっていない」「現場の中心となっている労苦に報いてほしい」「若手職員からも将来に希望が持てないとの声が上がっている」等、切実な思いが訴えられた。当局として、中高年齢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と考える。 	<ul style="list-style-type: none"> 県政の推進に重要な役割を担い、豊富な知識・経験・技術を有する中高年齢層職員の士気確保については、私どもとしても大変重要であると認識している。 しかしながら、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。本年の改定により、中高年齢層職員については、昨年を上回る大幅な引上げとなっているところであるが、中高年齢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である。
	<ul style="list-style-type: none"> 中高年齢層の処遇改善について、最高号給に達している者は、評価が良くても昇給の機会がない。また、定年引き上げにより10年近く昇給機会がないことから、55歳昇給停止の廃止を求める声は強い。中高年齢層職員のモチベーションについては、人事委員会も報告において言及している。支部からは「年齢による昇給停止を迎える前に、号給の頭打ちが生じることは制度上の欠陥ではないか」という声もあった。改めて55歳昇給停止の廃止と行政職4級の号給増設を求める。 勤勉手当による対応は承知しているが、我々が言っているのは昇給機会のことである。行政職4級で上限に達している割合は2割超、行政職のうち昇給停止となる55歳以上の職員も2割に迫るといふ現状は、深刻である。その視点で、55歳昇給停止の廃止、行政職4級号給増設を再度検討いただきたい。このままでは中高年齢層職員 	<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並びに国、他府県の動向を踏まえて実施しているものであるが、この取扱いは、国や他府県においても、定年引上げ後も継続されているところである。このような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。 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、独自での対応を行うことは困難である。 なお、令和5年度の交渉で労使合意したとおり、勤勉手当については、上位成績区分の適用を受けた職員の成績率を引き上げたところである。皆さんの日々の努力や貢献については、人事評価等に基づき勤勉手当において評価することで、最高号給に到達している職員についても、日々の頑張りが報われたことを実感できるよう運用しているところである。

項目	職員団体主張	当局回答
	のモチベーションは上がらない。	
	<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、すべての生活関連手当の支給を行うよう前回要請した。また、支部からも「再任用職員は、中高年齢層職員と同様の役割を担っているにも関わらず、冷遇されている」と訴えた。現場で、これまでの知識や経験も含め、貴重な存在になっている再任用職員の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と考える。 • 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、前回交渉で支部から「国に要望した結果を示してほしい」と要請があったように、いつ国が改善を示すかわからない中で、現場から組合に届く声は毎年大きくなっている。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ぜひ考えていただきたい。 	<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、人事委員会勧告の趣旨の尊重を基本としつつ、国や他府県の状況を踏まえ決定しているものである。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であるが、近年増加している若手職員に対して、再任用職員の知識・技能・経験を継承していただくことは組織力を維持するためにも重要であり、再任用職員の果たすべき役割は大きいと考えている。 我々としても、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、全国知事会とも連携して、引き続き国に対し、あらゆる機会を捉えて、更なる処遇改善を要望していきたいと考えている。
	<ul style="list-style-type: none"> • 60歳超の給与7割水準措置については、前回も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」から外れていると懸念を伝えた。支部からも「職責が変わらないのに給与が下がるとやる気が維持できないという声が届く」「60歳を超えても引き続き県で働きたいと思える職場にすることが人材確保につながる」ことも訴えた。改めて、60歳超の給与7割水準措置の 	<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>廃止を求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。「号給継ぎ足し」、「55歳昇給停止の廃止」、「60歳超の給与7割水準措置の廃止」といった、中高年齢層職員への士気確保に対する具体策が何も示されないのであれば、どうやってモチベーションを維持すればよいのか。 <p>「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」とした人事委員会の報告や、若手職員の離職にもつながりかねないことも踏まえ、県独自でできることをぜひ考えていただきたい。</p>	

項目	職員団体主張	当局回答
初任給調整 手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任給調整手当について、獣医師に対する手当を引き上げるのは勧告事項であり当然であるが、支給額が他府県平均を大きく下回っていることは問題である。勧告に留まらず、さらに引き上げる必要があると考えている。また、総合土木職等の採用が困難となっている職種も含めて、初任給調整手当について独自の改善ができないか。 ・ 前回の交渉では、支部から「獣医の採用が低調なことにより業務体制に支障が出ている」という声が出た。他府県の状況を見るのであれば、獣医は最低でも5万円以上とするべきである。また、総合土木職等の人材確保の困難さについては、現場からも強い問題意識が出されている。特に総合土木職においては、秋日程の募集においても申し込み倍率が1.0を切る状況である。獣医師以外の採用困難職種の初任給調整手当創設も検討してもらいたい。 	<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
勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> 前回の交渉で、支部から「育休取得等の代替が確保されない場合、業務をカバーしている職員に報いてほしい」として手当等を求める発言があった。この趣旨は、本当に頑張っている職員に対しては、何らかの対応をすべきで、そのことを現場に分かるようにしてもらいたい、とのことである。当然、勤勉手当で評価されていると思うが、それで良いか。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度の交渉で労使合意したとおり、勤勉手当については、上位成績区分の適用を受けた職員の成績率を引き上げたところである。職場での皆さんの日々の努力や貢献については、人事評価等に基づき勤勉手当において評価することで、日々の頑張りが報われたことを実感できるよう運用しているところである。
休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> 休暇制度について、成案が示されなかった。前回、現場からの声として「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」と訴えた。また、前回も申し上げたが、人事委員会は「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、休暇制度を拡充すべきであると考えている。 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であると考えており、障害者の休暇については、障害者雇用促進法に基づく合理的な配慮を踏まえた検討をしていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 我々地方公務員の休暇等の勤務条件については、法律上、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」という枠組がある。 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
<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"> 会計年度任用職員の任用上限について、前回、早急な成案提示を求めたところであるが、成案が示されなかった。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不安の声が出されていることは前回お伝えしたとおりである。改めて、検討状況を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 前回の交渉でも申し上げたが、会計年度任用職員の再度の任用上限年数に係る取扱いについては、国や他府県の状況を踏まえながら慎重に検討を行っているところである。 国における制度の改正は、有為な人材を安定的に確保することを目的としており、再度の任用に際して公募を行わない仕組みであることから、優秀な人材を継続的に確保するうえで、一定の効果が期待されるものである。また、会計年度任用職員の雇用安定につながる側面を有することも認識している。 しかしながら、制度の改正により、同一人材の継続任用が常態化し人事の柔軟性が損なわれること、また、新たに公務に携わることを望む方々にとっては、雇用機会の縮小につながる可能性も否定できないことが見込まれ、制度の改正にあたっては、こうした重要な課題も十分考慮する必要があると考えている。このため、他府県の状況も参考としつつ、人事運営への影響を総合的に見極め、慎重に検討を進めているところである。ご理解いただきたい。

項目	職員団体主張	当局回答
	<ul style="list-style-type: none"> • 言われたように、再度の任用の上限年数の撤廃は会計年度任用職員の雇用の安定に資するものであり、職員が長期的に経験や知識を活かしやすい環境づくりにもつながるものである。慎重な検討が必要とのことだが、昨年度から検討されてきているはずである。会計年度任用職員の不安を早く解消するためにも、成案を示していただきたい。 • 速やかに安心して働き続けられるような検討を進めていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> • 先ほども申し上げたとおり、制度改正については、その実施にあたり利点もある一方で大きな課題もあることから、現在、慎重に見極めを行っている段階である。他府県の動向も注視しつつ、総合的に検討を進めている。ご理解いただきたい。
総括	<ul style="list-style-type: none"> • 本日晒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。