

令和4年度職員団体との交渉結果
(春闘交渉)

1 交渉団体

兵庫県職員労働組合

2 出席者

[当局] 職員局長、人事課長 他 (6名)

[職員団体] 副委員長、書記長 他 (5名)

3 交渉日時及び場所

令和5年3月16日(木) 11:00~11:15 オンライン会議で実施

4 内容

令和5年3月3日に職員団体から申し入れのあった「2023 春闘に関する要求書」について、当局から回答した後、協議を行った。

5 交渉概要

(1) 当局回答

項目	当局回答
賃金の改善	<ul style="list-style-type: none">地方公務員法における給与決定の原則のもと、来年度の人事委員会勧告を踏まえ、皆さん方と丁寧に協議していきたい。
給与以外の勤務条件	<ul style="list-style-type: none">来年度においても、これまでと同様、職場要求交渉において各職場からの具体的な要求を踏まえて皆さん方と協議していきたい。
会計年度任用職員の勤務条件	<ul style="list-style-type: none">来年度においても、現行制度を基本としつつ、皆さん方からの要求を踏まえ丁寧に協議していきたい。

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
基本姿勢確認	<ul style="list-style-type: none">・ 当局の基本姿勢を伺いたい。	<ul style="list-style-type: none">・ 職員の給与については、地方公務員法における給与決定の原則のもと、人事委員会の勧告を踏まえて対応することを基本としている。 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、労使合意が得られるよう最大限努力するという基本姿勢についても、これまでと変わりはない。
賃金水準の改善	<ul style="list-style-type: none">・ 今春闘は、政府の要請を受け経済界も、「賃上げは企業の責務」とする中で取り組まれ、自動車産業など既に満額回答が示されているところもあるが、物価上昇を上回る賃上げが実現しなければ、生活改善には結びつかない。・ 多様化する県民ニーズに応え、より質の高い県民サービスを実現するためにも、士気確保につながる全世代の賃金水準の積極的な引き上げをお願いしたい。	<ul style="list-style-type: none">・ 地方公務員の給与等は、地方公務員法で「情勢適応の原則」や「均衡の原則」に従って決定することが定められており、私どもとしては、その制約を受けざるを得ない。 こうしたことから、職員の給与については、来年度、人事委員会の勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、国や他府県の状況、社会情勢や財政状況等も踏まえ、皆さん方と協議していきたい。
通勤手当	<ul style="list-style-type: none">・ 通勤手当については、4月から高速道路等利用に係る加算の支給要件のうち、異動に係る要件が撤廃され、ライフステージの変化により転居した場合等についても支給対象となった。その一方で、まだ自己負担は残っており、全額実費支給が現場の強い思いである。また、ガソリン価格の高騰への対応を求める声も多い。改善を強く求めたいが、いかがか。	<ul style="list-style-type: none">・ 通勤手当のさらなる改善について、皆さんの強い思いがあることは認識しているが、通勤手当も給与の一部であり、国、他府県や民間企業との均衡を考慮したものとする必要がある。 職員の給与については、来年度、人事委員会の勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、国や他府県の状況、本県を取り巻く行財政環境も踏まえ、皆さん方と協議していきたい。

項目	職員団体主張	当局回答
感染症防疫作業手当	<ul style="list-style-type: none"> 感染症防疫作業手当の特例措置については、5月8日に新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが、5類に引き下げられることに伴い、国で見直しに向けた検討が進められることが想定されるが、見直しを検討する場合は、丁寧な協議を求める。 あわせて、この間の感染症に係る県が果たしてきた役割を考慮し、感染症防疫作業手当の増額を求めるが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 感染症防疫作業手当の特例措置の取扱いについては、国の動向を注視していくとともに、今後、見直しを行う場合には、丁寧にご説明させていただく。 一方、公務員給与全体を取り巻く情勢は、依然として厳しく、なかでも、特殊勤務手当については、県民から厳しい目が向けられている。 こうした中で、本県独自に手当を増額することは現時点では困難であると考えているが、来年度、国や他府県の状況、社会情勢や財政状況等も踏まえ、皆さん方と協議していきたい。
高齢層職員の士気確保	<ul style="list-style-type: none"> 2023年4月から定年年齢が段階的に引き上がるが、55歳昇給停止による士気確保への影響が懸念される。「定年までの昇給確保」、「退職時まで行政職6級相当の給与水準確保」などの運用も含めた対応をお願いしたい。 また、再任用職員の一時金支給月数増や生活関連手当の支給を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 再任用職員を含む地方公務員の給与については、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、人事委員会の勧告・報告を踏まえて対応することが基本である。 このため、来年度、人事委員会の勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、国や他府県の状況、社会情勢や財政状況等も踏まえ、皆さん方と協議していきたい。
今後の給与制度	<ul style="list-style-type: none"> 現在、人事院において、60歳前後の給与水準の連続性確保をはじめ、人材確保のための初任給改善、地域の実情を考慮した地域手当等が検討課題となっている。 本県においても、職員の士気確保につながる検討が必要と考えるが、いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の士気確保については、重要であると私どもも認識しており、報告においては、「令和5年夏に具体的な措置についての骨格案を示すことができるよう検討を進める」とされていることから、国の検討状況について、引き続き注視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
会計年度任用職員	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員について、現場では貴重な戦力であるにもかかわらず、勤勉手当が支給されないことで、常勤職員との均衡が崩れている。 先日、会計年度任用職員に勤勉手当の支給が可能となる地方自治法の改正が閣議決定されたことも踏まえ、対応を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員の処遇については、皆さん方からの要求を踏まえ、引き続き丁寧に協議していきたいと考えているが、国が示す一定のルールから逸脱することは、対外的な説明の観点からも困難であることは、ご理解いただきたい。 なお、会計年度任用職員に対する勤勉手当については、地方自治法上、支給できる手当として位置付けられていないが、先日、国において勤勉手当の支給を可能とするよう法改正を行う方針が固められた。今後の国や法改正の動向について、引き続き注視してまいりたい。
超勤縮減	<ul style="list-style-type: none"> 職場要求交渉では、各部で実施されている業務縮減策を全庁的に情報共有を図るなど、「超過勤務時間の規則」「36協定」の上限が遵守できるよう、人事課主導で実効性のある超勤縮減に取り組むことを求めてきた。いかがか。 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度策定した「新しい働き方推進プラン」では、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、超過勤務縮減を施策の柱の一つに位置づけたところである。特に、全庁に影響を与える業務分野について、具体的な見直しの検討を進めるなど、引き続き、業務改善を図っていく。
在宅勤務	<ul style="list-style-type: none"> 春闘アンケートで課題を集約したところ、「職場に出勤している職員の負担が増える」41%、「自己負担が生じる」30%、「超勤が申請しづらい」13%という結果であった。 職場要求交渉でも、在宅勤務時の超勤支給が適切に行われるよう求めたが、今後も、在宅勤務を進める中で生じた課題については、改善を求めていくので真摯に対応してもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務を実施していく中で課題等が生じた場合は、課題解決に向けて、真摯に対応してまいりたい。

項目	職員団体主張	当局回答
ハラスメント	<p>パワハラ等の職員間で生じるハラスメントは無くなるように、また、業務上の住民・業者からの不当な苦情等のハラスメントについては、しっかりと対応できるよう、尽力してもらいたいが、いかがか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「兵庫県ハラスメント防止指針」のもと、職員研修、職場会議等、あらゆる機会を通じて、職員に対する注意喚起や意識向上に取り組んでいる。 また、業務の妨害に繋がる悪質な迷惑行為についても、県警OBの相談員の設置等による体制整備や、クレーム対応研修を通じた職員の能力向上などに取り組んでいる。 今後も「ハラスメントは許さない」という姿勢で引き続き適切に対応してまいりたい。
総括	<ul style="list-style-type: none"> 賃金については勧告が出てからということであるが、春闘アンケートでの要求額は、この間の物価上昇を反映して、過去最高額となった。現場での苦勞に報い、職員の生活改善を図るためにも、全世代にわたって賃金を積極的に引き上げることを求めておく。 	—