

令和5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6年3月14日(木) 17:15~17:30 職員会館ホール

4 内容

令和6年3月6日に職員団体から申し入れのあった「2024 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	・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。
社会と公務の変化に応じた給与制度の整備	・地方公務員法上の給与決定の原則から、国において検討されている給与制度のアップデート等を踏まえた人事委員会の勧告及び報告を待って、皆さん方と丁寧に協議していきたい。
定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の処遇改善	
会計年度任用職員等の処遇改善	・会計年度任用職員や特別職非常勤職員については、地方公務員法等の趣旨や国が示す一定のルールに沿って制度設計を行っており、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">・ 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姿勢としつつ、本県を取り巻く行財政環境も踏まえ協議する。・ 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も変わらない。
賃金水準の改善	<ul style="list-style-type: none">・ 物価上昇を上回る賃上げが実現しなければ、生活改善に結びつかない。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求める。	<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、その制約を受けざるを得ない。・ 職員の給与については、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、協議していきたい。
高齢層職員の士気確保	<ul style="list-style-type: none">・ 高齢層職員の士気確保のため、まずは60歳定年までの昇給が可能となるよう、55歳昇給停止の廃止や各給料表の号給継ぎ足しを求める。	<ul style="list-style-type: none">・ 55歳昇給停止は、世代間の給与配分の適正化の観点から、人事委員会勧告と国や他府県の動向を踏まえ、実施している。国や他府県においても、この取扱いは、定年引上げ後も継続とされている。・ 高齢層職員の士気確保は大変重要である。高齢層職員の給与制度については、給料表の取扱いも含めて、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、協議していきたい。
人事評価の給与への反映	<ul style="list-style-type: none">・ 交渉確認事項を踏まえ、職員が納得できる制度運用としていただきたい。	<ul style="list-style-type: none">・ 交渉確認事項を踏まえて、適切に制度運用していきたい。

項目	職員団体主張	当局回答
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> ガソリンの値上げや公共交通機関の運賃改定等による負担が増しており、全額実費支給を強く求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当については、高速料金等の加算上限額引上げ等の運用改善を図っており、国や他府県を上回る制度となっている。全額実費支給について、皆さん方が非常に強い思いを持っていることは認識しているが、国、他府県や民間企業との均衡を考慮する必要がある。 引き続き国や他府県の状況等、社会情勢の変化を注視しながら、状況の変化が生じた際は必要な検討を行いたい。
社会と公務の変化に応じた給与制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> 人事院の骨格案では、中堅層以上の職員に制度の見直しによるメリットがほとんど感じられない。さらに各種手当については、一部を除き今なお全体像が不明瞭である。職員の士気確保につながる検討が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年の人事院報告において、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案として、地域手当の大きくくり化や、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大、扶養手当の見直し等が示された。 職員の士気確保は重要である。国の検討状況について引き続き注視するとともに国の措置等を踏まえた人事委員会の勧告の趣旨を尊重しつつ、丁寧に協議してまいりたい。
再任用職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> 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、一時金の支給月数の引上げ、生活関連手当の支給、退職前の級格付けを求める。 	<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であるが、職員の給与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。 本県としても、国において適切な検討が行われるよう、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、総務省に対し書面要請を行ったところであるが、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、協議していきたい。

項目	職員団体主張	当局回答
会計年度任用職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> 報酬区分については改善が必要な職場があり、病気休暇をはじめ、一部の休暇が無給となっている点から、賃金・労働条件のさらなる改善を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員の報酬区分については、職の内容、責任の程度、従来の報酬水準等を総合的に勘案して決定しており、業務の困難性が高まっている職については区分の見直しも行っている。 休暇・休業制度については、正規職員に準じた制度としており、制度導入後も、不妊治療のための特別休暇の新設や産前・産後休暇の有給化など、働きやすい職場環境づくりに意を用いている。 会計年度任用職員の処遇については、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。
超勤縮減	<ul style="list-style-type: none"> 職場要求交渉で要請した、新たな施策や行政需要により業務増を上回る業務量削減策を検討いただきたい。さらに、職員が超過勤務縮減目標を意識するあまり入力制限や申請自粛につながるような周知徹底を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度の超過勤務縮減目標「年間540時間超の職員数0人」は、超過勤務に関する規則の上限「月45時間以内」を踏まえて長時間労働を改善していきたいという思いで設定している。高い目標だが、目標を達成できるよう、業務縮減や効率化、職員の意識改革をしっかりと図っていきたい。 目標達成のために超勤申請を自粛することは、本来の目的から逸脱し、あってはならない。出退勤管理システムの適正利用の再周知を行うとともに、引き続き、管理職等に対して、業務の進行管理を適切に行い、超過勤務の事前命令・事後確認を徹底するよう指導していく。

項目	職員団体主張	当局回答
新しい働き方推進プラン	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試行中の4割出勤は、班やチームで業務に当たる県職員にとって、認識の共有などに支障が発生することにつながり、県民へのサービスが低下するのではないかと危惧している。 ・ 「新しい働き方推進プラン」の推進に当たり、職員間の積極的なコミュニケーションや認識共有を図り、職員が能力を発揮し公務に貢献できるような働き方としていただきたい。また、同プランを実施していく中で労働条件に変更が生じた場合は、改善を求めていくので、真摯に対応いただきたい。 ・ 柔軟で多様な働き方は、あくまで本人希望の制度であり、本人希望を十分尊重していただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅勤務をはじめとしたテレワークなどの新しい働き方は、組織のパフォーマンスを最大化し、県民本位で質の高い行政サービスを実現することを目的としている。職員同士がコミュニケーションを取りながら、県民としっかりと向き合うことは極めて重要である。 ・ 在宅勤務の推進に当たっては、相手の顔を見て話をするができるビデオ通話やチャットなどのコミュニケーションツールを活用して課内の情報共有を図るほか、定期的なグループミーティングや、管理監督職が個々の職員と行う1on1ミーティングの実践等、意図的にコミュニケーションの機会を創出することにより、職員間の信頼関係と一体感を確保していく。 ・ 柔軟で多様な働き方を推進していく中で課題等が生じた場合は、職員の声を大事にしながら対応策をしっかりと検討し、課題解決に向けて、真摯に対応してまいりたい。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメント相談が後を絶たない。ハラスメントの早期発見に向けての改善、カスタマー・ハラスメントに対し毅然とした対応をしてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「兵庫県ハラスメント防止指針」のもと、あらゆる機会を通じて防止に取り組んでいる。複数の相談窓口を設けるなど相談しやすい環境整備に取り組み、業務の妨害に繋がる悪質な迷惑行為についても、ハラスメント防止指針において組織的な対応を行うことを所属長の責務として明記し、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。

項目	職員団体主張	当局回答
総括	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が県民の期待に応え、より質の高い県民サービスを確実に提供していくためには、雇用の安定、労働条件の改善、積極的な賃上げが不可欠である。 ・賃金については勧告が出てからということであるが、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。 	—