

令和7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8年3月19日(木) 13:00~13:15 庁内会議室

4 内容

令和8年3月16日に職員団体から申し入れのあった「2026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。
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に変わらない。
賃金水準の改善	<ul style="list-style-type: none">・ 昨年の確定交渉では、平均改定率 3.3%、どの世代も平均 2.8%以上と、組合が求めていた全世代での賃上げとなったことは評価したい。一方で、実質賃金は本年 1 月によりやくプラスに転じたものの、中東情勢の緊迫化に伴うエネルギー価格の再騰など、職員を取り巻く生活環境の先行きは依然として不透明である。このような情勢の中で、2026 年の春闘要求額は、昨年に引き続き高水準の 4.4 万円となっている。本年の連合春闘は、3 月 12 日の集中回答日を迎え、幅広い産業の労働組合が要求の趣旨に沿った回答を得ている。大手では満額回答を得ている組合も少なくない。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、全世代が生活改善を実感できる賃金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、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。
中高年齢層職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none">・ 25 年に月例給が大幅に引き上げられたとはいえ、中高年齢層の賃金抑制の原因である「55 歳昇給停止の廃止」や「号給継ぎ足し」が行われな	<ul style="list-style-type: none">・ 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

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>かったことに、現場からは落胆の声が多く聞かれた。春闘アンケートにも「昇給停止前から給料表が上限で、モチベーションが上がらない」「55歳昇給停止がモチベーションを下げる」との声が多数寄せられている。同アンケートにて、「仕事へのモチベーション」について設問したところ、「どちらかといえば低い/低い」と回答した割合は、50歳代が47%と最も高い。40歳代以下に比べも10ポイント以上高い。「55歳昇給停止の廃止」と「号給継ぎ足し」を求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用以降、マイナス勧告や行革を受け、また阪神淡路大震災にも対応し、兵庫県を支えてきた世代が、今、どんな思いで働いているのかを受け止めてもらいたい。中高齢層職員の処遇については、若年層からも将来を不安視する声が出されており、人材の定着に影響しかねない問題であることをふまえ、対応を強く求めておく。 	<p>日から実施しているものである。国や他府県においても、この取扱い、定年引上げ後も継続することとされているのが現状である。中高齢層職員の士気確保は、私どもとしても大変重要であると認識しているが、給料表の取扱いも含めて、先ほど申し上げたとおり、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。</p>
60歳を超えた職員の処遇	<ul style="list-style-type: none"> 定年引上げによる60歳超の職員の処遇については、これまでも不満が多いことを訴えてきた。今年の春闘アンケートでも「給料が7割に減額されたのに業務量は増え続けている」等の声が寄せられている。また、同アンケートでの「仕事へのモチベーション」、 	<ul style="list-style-type: none"> 60歳に達した職員の給料月額の7割措置は、令和5年4月の定年引上げ関連法の施行に伴い、国や他府県においても、同様の措置がなされているものである。60歳を超えた職員の士気確保についても、私どもとしては大変重要であると認識しているが、先ほど申し

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>60歳以上は「どちらかといえ ば低い／低い」の合計が43% となっている。これは給与7 割水準がモチベーションに影 響を与えているためと考えら れる。60歳を超えた職員につ いては、60歳時の給与水準を 維持していただきたい。</p>	<p>上げたとおりに、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。</p>
<p>再任用職員の処 遇改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 再任用になっても、定年前 に比べ業務量や責任が軽減さ れることはなく、多くが定年 前と同様の職務を継続してお り、中には新人教育も求めら れるケースもある。にもかか わらず定年前より処遇が引き 下げられ、著しい不均衡が生 じている現状は不合理であ る。春闘アンケートでは「一 時金が正規・会計年度任用職 員の半分なのは納得いかな い」など、一時金の水準に対 する不満は強い。春闘アンケ ートにて、改善を重視する手 当に一時金をあげる割合も、5 年前から15ポイント増加して いる。再任用職員のモチベー ションの観点からも、一時金 の水準を定年前職員と同水準 とすることを強く求める。あ わせて、級格付けの改善、扶 養手当の支給を求める。 ・ 年金支給開始年齢が引き上 げられ、制度導入時と状況が 異なる。また、同じ60歳を 超えた職員で、常勤と再任用 とで支給月数が異なるのは不 均衡であるとして支給月数を 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。一方で、 職務の級の格付けや期末・勤勉手 当の支給月数については、国や他 府県の状況を踏まえ決定している ものである。また、扶養手当等の 生活関連手当については、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。その上で、再任用職員の給与 制度についても、先ほど申し上げ たとおり、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。

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>改善した自治体が出てきている。再任用制度が導入された時とは状況が異なっていることを踏まえた対応を求めておく。</p>	
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当について、24年度の支給限度額引き上げや、25年度の自動車等使用者に対する駐車場利用に係る手当の改善など、大幅な改善がなされた。しかし、改定後もなお、特に駐車場代については一部自己負担を余儀なくされている職員が依然として存在している。人事異動の性質上、広域異動が避けられない場合があったとしても、通勤に係る経費について持ち出しが生じないよう、駐車場の全額実費支給等、改善を強く求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当については、令和7年度より1ヶ月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額及び交通用具に係る通勤手当の額を合算した額の限度を15万円へ引き上げるとともに、新幹線・在来線特急の特別料金及び有料道路の通行料金を15万円の支給限度額の範囲内で全額支給することとした。さらに、令和8年度からは自動車等使用者に対する手当の支給金額を引き上げるとともに、駐車場等の利用に対する手当の乗り継ぎ要件と1/2上限を廃止し、支給額も引き上げることとしている。特に自動車等使用者に対する手当の支給区分及び駐車場等の利用に対する手当の支給対象については、国を上回る本県独自の措置も行っているところである。通勤手当について、皆さん方が非常に強い思いを持っていることは、我々も認識しているところではあるが、通勤手当も給与の一部であるため、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、本県の財政状況も踏まえ、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
職員の人材確保	<ul style="list-style-type: none"> 専門職種の採用難が深刻化する中で、優秀な人材の確保は重要な課題である。特に、総合土木職等の採用困難職種に対する初任給調整手当の創設、獣医師への初任給増額については、他自治体や民間との獲得競争に負けないため、人材確保の観点から実現いただきたい。また、野生鳥獣手当について、25年の人員職場要求交渉で「支給して差し支えない」との総務省通知に基づき早期の手当新設を求めたが、当局からは「具体的な支給対象業務や支給額は国から示されていない」として、検討に留まった。近年深刻化するクマ等の鳥獣被害対応は、職員の生命に危険が及ぶ過酷な業務実態にあることから早急に実現いただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の人材確保は非常に重要であると認識しており、これまでから土木職や建築職等の採用確保に向けて、採用試験の見直し等、積極的なPRに努めてきたところである。初任給調整手当の増額及び医師・獣医師以外への手当支給については、職員の給与であることから、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。また、本県の特殊勤務手当については、平成17年度に抜本的な見直しを行ったが、業務実態の変化、国・他府県の状況、社会情勢の変化等を踏まえ、検討を行い、絶えず検証を行う必要があると考えている。近年のクマ被害の増加を踏まえ、国からは通知において「鳥獣の保護及び管理に関する業務が、要件に該当すると判断する場合には、当該業務に従事する職員に対し、特殊勤務手当を支給して差し支えない」と助言されているところであるが、現時点においても具体的な支給対象業務や支給額は国から示されていない状況である。今後も国や他府県の状況を注視しながら、引き続き手当の新設については検討していきたいと考えている。
会計年度任用職員の任用上限	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員の任用上限撤廃について、25年の人員職場要求交渉において当局は、「人材確保上の課題等が顕在化した場合には、必要な見直しを検討していく」とされた。我々 	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員の任用上限の取扱いについては、任用上限を撤廃した場合、特定人材の固定化や雇用機会の縮小といった懸念もあるところであり、他府県でも同様の理由から、多くの団体が現行制度の維持を

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>としては、会計年度任用職員が安心して働けるよう、また、専門職はじめ確保が厳しい状況を踏まえ、任用上限については、撤廃いただきたい。</p>	<p>判断している。こうした状況を総合的に勘案し、現時点では任用上限を撤廃する必要性は見いだせず、引き続き現行制度を基本として運用することが適切と考えている。ただし、今後も採用状況を丁寧に把握し、課題が生じた場合には制度見直しも含め、必要な対応を検討していく。</p>
<p>超過勤務縮減</p>	<ul style="list-style-type: none"> 超勤は業務量に見合った人員が確保されていないことが一番の原因であり、我々は毎年人員増を要請しているが、いまだに人員体制は不十分と考えている。しかも、近年は採用試験の不合格等もあり、現場の負担は高まっている。苦肉の策として各部と協議している業務縮減策も、中々実効あるものが見出せていないのが実情である。人事課が主導し実効性のある超過勤務縮減に取り組んでいただきたい。また、年間540時間の超勤縮減目標を意識するあまり、申請自粛に繋がるのではないかと危惧している。改めて各所属に対し、申請自粛がないように実際の勤務時間と超勤申請時間に乖離がある場合には、その要因を管理職が本人に確認し、適切に支給するよう周知徹底いただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 超過勤務縮減目標である「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、各職員の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。高い目標ではあるが、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。超過勤務の縮減にあたっては、BIツールの活用等、全庁的な共通業務の効率化だけではなく、個々の業務における効率化や見直しも欠かせないことから、各部等において、業務縮減に係る意見交換を積極的に進めるよう、人事課としても全庁に対し周知徹底してまいりたい。また、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、あってはならないと考えている。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
休暇・休業	<ul style="list-style-type: none"> 定年年齢の引き上げにより勤続年数が伸びたため、高齢層職員の士気確保につながるように、長期勤続休暇に勤続40年を対象とすることや、孫休暇の導入といった策を検討されたい。また、障害のある子の送迎に対応した子育て支援休暇の取得要件拡大、障害のある職員の体調・通院に配慮した勤務形態・特別休暇の創設など、休暇・休業制度全般の拡充を図られたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 公務員の休暇制度等の勤務条件については、これまでから、国及び他の地方公共団体の職員との均衡を考慮して定めなければならないとする地方公務員法で定められた均衡の原則のもと、人事委員会の勧告・報告を踏まえ定めてきた。休暇制度については、今後も国や他府県の取扱いを踏まえ、引き続き対応できるものは対応してまいりたい。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントの撲滅に向けた対策について、春闘アンケートではパワハラの影響割合が同程度で推移する一方、カスタマーハラスメント（カスハラ）については3年前から9ポイント増加している。パワハラについては、根絶は当然ながら、定義に固執することなく、実態として職員が精神的苦痛を感じ、就業環境が害されているあらゆるケースを対象とし、対応する必要がある。また、カスハラについては、2026年10月1日施行の改正労働施策総合推進法の一部改正により自治体にも適切な対応が強く求められている。県議会においても、服部副知事より「新マニュアルの作成」や「相談体制の強化」が明言されているところである。については、実効性のあるハラスメント撲滅策を講じるよう強く求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントは、職員の人権や健康面で問題を生じさせるとともに、職場環境の悪化や業務遂行への悪影響を引き起こすものと認識している。このため、「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、ハラスメントを受けたり、見聞きした場合の相談先として、「人事課への直行メール」、「職員相談員」、「人事管理員」、「所属長」など複数の窓口を設け、相談者が希望に応じて相談先・相談方法を選択できるようにするなど、相談しやすい環境整備に取り組んでいる。今後も「兵庫県ハラスメント防止指針」のもと、「ハラスメントは許さない」という毅然とした姿勢で引き続き対応していくとともに、ハラスメントの相談があった場合は、関係部署と連携の上、適切に対応してまいりたい。

項目	職員団体主張	当局回答
職員個人への誹謗中傷	<ul style="list-style-type: none"> 個人への誹謗中傷や個人情報漏洩について、文書問題以降、組合員を守る立場で人事当局に申入れを行い、職員が安心して安全に働ける職場となるよう求めてきたが、未だ、混乱の収束が見通せない状況にある。最近では随行職員や自動車運転員等、知事と直接業務に携わる職員に対する誹謗中傷やSNSへの投稿が相次いでおり、職員は疲弊している。また、窓口職場では理不尽な要求を言われたり、暴言を吐かれたり、ネット上で名誉棄損されたり、プライバシーを侵害する情報を掲載する等、攻撃にさらされている。当局は責任を持って職員を守る姿勢を示していきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 質の高い県民サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが安心して、また安全に働ける職場にしていくことが重要であると考えている。表現の自由の観点から、SNS上での発信も含め活動を規制することは難しいと考えるが、限度を超えた危険な行動や、職員個人に対する誹謗中傷や攻撃により、職員の勤務環境が害されることはあってはならないと認識している。このため、ハラスメント防止指針や行政対象暴力対応マニュアルなどにに基づき、組織的な対応を基本姿勢として、事案に応じては行政対象暴力対策支援員や苦情等対応業務員も活用しながら、職員の誹謗中傷に対して毅然とした態度で適切に対応するとともに、必要に応じて弁護士等とも相談しながら、組織として具体的にどのような対応ができるのか、引き続き検討していく。今後、労働施策総合推進法の改正に基づき国から示される政令や指針に則って、実態を把握した上で、カスタマーハラスメントに対して組織として毅然と対応するため、発生後の迅速かつ適切な対応を示した新たなマニュアルの作成等の措置を講じるほか、相談体制の強化を図るなど、より一層、職員が安心して働ける職場環境づくりに取り組む。

項目	職員団体主張	当局回答
総括	<ul style="list-style-type: none"> 基本姿勢等について確認した。春闘期の取組みは、我々の賃金決定におけるスタートとなるものであり、重要である。18日、主要企業の集中回答日を迎え、大手企業は高水準の賃金引き上げが相次ぎ、今後の中小企業への波及が焦点となる。今なお続く県政の混乱の中、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。特に、再任用を含む中高年齢層の生活水準の改善、士気確保策は大きな課題である。いずれにせよ、賃金については、勧告が出てからということであるが、2026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。 	—