

令和5年度職員団体との交渉結果

(職場要求交渉 合同交渉)

1 交渉団体

兵庫県職員労働組合 (兵庫県職員組合現業評議会)

2 出席者

[当局] 人事課長、管財課長、職員課長 他 (11名)

[職員団体] 副委員長、書記長、書記次長、副委員長兼財政局長
議長、副議長、事務局次長 他 (10名)

3 交渉日時及び場所

令和6年1月29日(月) 14:00~18:06 職員会館 204・205 会議室

4 内容

兵庫県職員労働組合から令和6年1月11日(木)に受けた令和5年度職場要求交渉「申入書」について、回答及び協議を行った結果、合意に至った。

5 交渉概要

(1) 回答

項目	当局回答
超過勤務の縮減	令和4年度に策定した「新しい働き方推進プラン」では、超過勤務縮減を施策の柱の一つに位置づけ、全庁をあげた取組を進めている。仕事の進め方の見直しや業務の縮減を進めることが大きな課題であると認識している。このため、今年度は新たな取組として、全庁を対象にして業務見直しのヒアリングを実施した。ヒアリング結果を踏まえ、今後、財務会計システムや給与システムの改修等を進めることとしている。引き続き、全庁の業務の効率化や業務量の縮減を図っていく。
通勤手当	全額実費支給について、皆さんが非常に強い思いを持っておられることは、我々も深く認識しているところではあるが、これまでの見直しの結果、高速料金等の取扱いについては、国や他府県を上回る制度となっている。 現時点においてこれ以上の改善は困難であると考えているが、我々としても、国における制度変更や他府県の状況等、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ってまいりたい。

項目	当局回答
特殊勤務手当	<p>本県では、被災地での例えば避難所支援や健康管理、関係機関との連絡調整業務については、特殊勤務手当を支給していないが、国から避難所運営等の業務等についても、災害応急作業等手当の支給対象に該当しうることが示されたため、国の取扱いを踏まえ現行の水防災害応急作業手当を拡充して「災害応急作業等手当」とし、被災地支援業務全般を、特殊勤務手当の支給対象とする。</p> <p>手当額については、現行の「水防災害応急作業手当」の支給額に応じた設定とし、避難所支援や健康管理、関係機関との連絡調整業務については、日額450円とする予定である。拡充後の災害応急作業等手当の支給は、能登半島地震発災の今年1月1日に遡って行うこととし、制度改正にあたっては、2月議会へ関係条例を上程する。</p>
再任用職員の処遇改善	<p>再任用職員の給与、職務の級の格付けについては、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、国や他府県の状況を踏まえ決定している。また、手当については、国の制度設計として、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されており、勧告がない中で本県独自で再任用職員に対する措置を講じることは困難な状況である。</p> <p>本県としても昨年12月15日、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。今後も機会を捉えて国に対し要請を行い、国の検討状況を注視していくとともに、人事委員会の勧告を基本として、適切に対応してまいりたい。</p>
休暇制度の拡充	<p>子育てに関する休暇制度の拡充について、本県の子育て支援休暇は、国や他府県における同種の休暇（子の看護休暇）に比べ手厚い措置を講じている一方で、気象警報に伴う学校等の休校の場合は、子の世話が必要になる場合であっても、取得対象外としていた。取得対象の拡充を求める声を多く聞いているため気象警報に伴う休校に関しても、感染症予防のための学級閉鎖と同様に取り扱い、気象警報に伴う休校を子育て支援休暇の取得対象に追加する改正を行う。</p> <p>更なる環境整備については、現状取得可能期間が6月から9月となっている夏季休暇について、職員のワークライフバランスの推進に向けた取組を強く進めていること、また、今回、国の取扱いが見直されたこと等も踏まえ、夏季休暇の取得可能期間を6月から10月末までに1ヶ月間拡大することとする。</p> <p>令和6年4月1日からの実施とする。</p>

項目	当局回答
庁舎整備	<p>庁舎整備の要求のうち下記項目について、庁舎管理責任者と調整のうえ、対応する。</p> <p>【対応を行う項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・西神戸庁舎 西側鉄製通用門の改修 ・西神戸庁舎 車庫の熱暑及び防寒対策 ・西宮庁舎 第2駐車場のシャッター軽量化 ・宝塚総合庁舎 1階床板補修 ・豊岡総合庁舎 屋外駐車場の公用車カーポート増設及びシャッター更新（各1台分） ・柏原総合庁舎 露天の公用車駐車場へのカーポート設置 ・洲本総合庁舎 道路落下物等の一時保護場所確保
在宅勤務について	<p>在宅勤務時に必要となる機器の整備について、共通パソコンについては、本庁舎1・2号館からの移転も踏まえ、令和6年度以降、自宅や出張先に持ち出し可能なモバイルパソコンへの更新等、在宅勤務時における庁内外との円滑な通信手段について検討する。</p>
がん検診の拡充	<p>定年延長によって、影響が生じる前立腺がんの年齢設定の見直しを検討した結果、これまでの50歳、55歳、59歳に加えて、64歳の共済組合員も対象とすることで対応したい。</p>
職員の健康管理について	<p>60歳となる職員及び勸奨による退職または退職予定の正規職員に対して行っている人間ドックの助成を、高齢層職員の健康保持促進を支援するため、60歳を超えた全ての共済組合員を助成の対象とすることで対応する。</p>

※ 上記以外の要求項目については、1月16日（火）書面回答のとおりである。

（2）協議

ア 兵庫県職員労働組合

項目	職員団体主張	当局回答
超過勤務の縮減	<p>更なる超勤縮減に向け、「規則」「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んでいただきたい。</p>	<p>依然として年間360時間の上限を超える職員が出ていることは大きな課題であると認識している。各部局や皆さんとの意見交換は継続して実施していきたいと考えている。その中で、新たな業務縮減策の具体化に向けた検討、また、効果がある取組の共有を行い、実効性のある超過勤務の縮減に繋げていく。</p>

項目	職員団体主張	当局回答
<p>超過勤務手当の適切な支給</p>	<p>令和5年度の超過勤務縮減目標は、「年間540時間超の職員数0人」とあるが、目標が実態とかけ離れている。目標を意識するあまりに入力制限や申請自粛につながるのではないかと危惧している。</p> <p>これまでもサービスシステムへの入力制限につながる言動が見受けられた場合には、人事課から直接所属を指導するとの回答であったが、あらためてそのような事がないよう各部・各県民局・各所属に対し、周知徹底いただきたい。</p> <p>また、申請自粛がないように実際の勤務時間と超過勤務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。</p>	<p>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。</p> <p>目標達成のために超過勤務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。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。</p>
<p>人事評価制度</p>	<p>人事評価制度は人材育成に資するものであると考えるが、改めて交渉の確認事項については遵守いただきたい。</p>	<p>昨年10月に実施した交渉において確認したことについては、丁寧に対応してまいりたい。</p>
<p>在宅勤務</p>	<p>業務の性質上適用が困難な場合や必要な体制が確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には各所属長の判断のもと承認をしないよう、周知徹底いただきたい。</p>	<p>在宅勤務を行うことで公務の運営に著しい支障が生じるおそれがある場合、所属長は在宅勤務の申請を承認しないこととしている。これは実施要領やマニュアルに明記して全庁に示しているところであるが、改めて、適切な運用について周知徹底していく。</p>
<p>通勤手当</p>	<p>これ以上の改善は困難と言われたが、事務レベル協議でも双方課題であることは認識している。課題であるなら、今後どうすれば改善出来るのか。改善に向け、国に意見具申するとか、人事委員会に調査依頼をするとか何か出来る事が無いのか検討していただきたい。</p>	<p>通勤に要する交通費について、特に高速道路を利用して通勤する一部の職員について自己負担が生じていることは認識している。通勤手当は、地方公務員の給与決定原則に基づき、国や他府県との均衡を考慮する必要があるが、我々としても、国における制度変更や他府県の状況等、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ってまいりたい。</p>

項目	職員団体主張	当局回答
特殊勤務手当	示された手当額は、国の災害応急作業等手当（日額 710 円）より低い。国並みの水準への改善はできないのか。	本県の特殊勤務手当の手当額については、業務内容を踏まえ、特殊勤務手当全体の中での均衡にも配慮しながら設定してきたところである。今回拡充する災害応急等作業手当の手当額についても、本県における現行の水防災害応急作業手当との均衡を踏まえ設定することが適当であると考えている。
ハラスメント対策	昨年度も同様のやりとりを行ったにも関わらず、職場からはハラスメントの相談が後を絶たない。今後、こういった事例が生じないよう、毅然とした対応を求める。	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。人事課としても、令和 2 年 8 月に策定した「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」という姿勢で対応してまいりたい。
休暇制度の拡充	休暇制度の充実が職員が働き続けていく上でも重要であることから、引き続き、取得しやすい環境整備に向け、取り組んでいただきたい。	引き続き、休暇を取得しやすい職場環境整備に取り組んでいく。
再任用職員の処遇改善	再任用職員の級の格付けや期末・勤勉手当の支給月数の引上げ、生活関連諸手当の支給等については、総務省に対して、書面要請を行ったとの回答が行われた。今後もあらゆる機会を見て働きかけを続けていただきたい。	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、国において適切な検討がなされるよう引き続き機会を捉えて求めていく。
会計年度任用職員の処遇改善	報酬区分については、まだまだ改善が必要な職場があると考えられる。部局から報酬区分の見直し協議があれば、対応していただきたい。	業務の困難性の高まり等、状況の変化に基づく協議があれば、丁寧に対応してまいりたい。

項目	職員団体主張	当局回答
本庁舎再整備	<p>事務レベル協議でも県庁支部からあったように、現場では本庁舎は必要と思っている。そのうえで、今後の再整備について納得できる協議をお願いしたい。</p>	<p>本庁舎のあり方については、「新しい働き方モデルオフィス」での検証結果や財政状況等を踏まえて検討した上で、別途協議させていただく。</p>
庁舎整備	<p>「加古川庁舎の立体駐車場」については、この間の民間駐車場の確保などにより、混雑状況が緩和されていることは認識しているが、東播支部の重点要求である。引き続き、立体駐車場の建設も含めて検討を進めていただきたい。</p> <p>「庁舎の大規模な老朽化対策の必要性を訴え、予算確保に努める」との回答が行われた。事務レベル協議の場でも、各支部から雨漏りの修繕や空調設備の改修を求める意見が多く出された。現状、緊急・突発的な不具合等が発生した場合は、必要な補修が行われているが、抜本的な解決には至っていない。「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」に基づき、老朽化対策を計画的に進めていただきたい。</p>	<p>加古川総合庁舎の立体駐車場については、財政状況等を踏まえ、すぐに要求に応えることは困難であるが、庁舎管理責任者ととも周辺道路の混雑緩和策についてさらに検討をすすめるなど、今後も真摯に対応してまいりたい。</p> <p>総合庁舎・集合庁舎について、老朽化対策が必要であることは十分に認識している。引き続き、緊急・突発的な不具合等が発生した場合は、必要な補修等を行うとともに、大規模な老朽化対策の必要性を訴えていき、予算の確保につとめてまいりたい。</p>
在宅勤務時の環境整備について	<p>在宅勤務時に必要となる機器の整備についてである。円滑な通信手段はまだ決まっていないのか。在宅勤務を強いるのであれば、モニター等、パソコン周辺機器の貸与やサテライトオフィスの拡充が必要である。早期に検討結果を示していただきたい。</p>	<p>引き続き、在宅勤務時に必要となる機器の整備について、検討させていただく。その検討結果については、別途協議の中で示していきたい。また、サテライトオフィスについては、拡充に向けて現在県民局・県民センターと調整を行っているところである。拡充の内容が決まれば執行部に改めて説明させていただく。</p>

項目	職員団体主張	当局回答
メンタル不調の未然防止	メンタルヘルス対策として、集団分析結果に基づき、各所属で職場環境や仕事の進め方等の改善が図られているが、所属も面接指導の受診の申し出がない限り、個人の結果を知ることができず、その結果、早期対応につながらないケースもあると思われる。ストレスチェックで気づき支援と早期対応につながるものとしていただきたい。	高ストレスと判定された職員には、システムから個別に面接申し出の勧奨メールを行うとともに、申し出のない職員には再度勧奨メールを送付している。メールを送る際に、その他の無料相談窓口等を併せて紹介している。また、管理監督職員に対し、メンタルヘルス研修会を実施しており、その中で職員の不調に早期に気づけるよう研修内容について更に充実させていきたい。
労働安全衛生	能登半島地震の被災地支援で派遣されている職員の健康管理についてである。今後、中長期的な災害派遣が必要になると思われることから、現地の状況や業務内容を把握のうえ、対応願いたい。	派遣前は所属長が健康チェックを行い、健康状態を確認するとともに、派遣後についても健康状態を観察し、産業医の面接指導を受けていただくほか、相談窓口の紹介や医療機関への受診勧奨を行うなど、個々の状況に合わせて、適切・丁寧に対応する。
職員の健康管理	職員の定期健康診断については、前立腺がんの受診年齢の拡充に加え、高齢層職員の健康保持促進支援のため、60歳を超えた全ての共済組合員を対象に人間ドックの助成を行うとあったが、助成内容について、説明いただきたい。	現在、人間ドックの助成は、60歳となる職員及び勧奨により退職予定の職員のみ対象としてきたが、助成対象を60歳以上の全ての組合員に拡充し、60歳時には上限2万円、61歳以上は上限1万円の助成を毎年受けることができる方向で、共済組合と調整したい。
職員公舎	職員公舎の老朽化が進んでおり、他にも不具合な箇所がある。今後も不具合のある箇所には、今後も現場の声をよく聞いて対応していただきたい。	予算の制約がある中ではあるが、県民局等から現場の状況を丁寧に聞き取りながら、できるだけ対応に努めていく。

イ 兵庫県職員組合現業評議会

項目	職員団体主張	当局回答
職場の労働安全衛生体制	<p>現業職場においては、一丁目一番地の項目であり従来から最重要項目としてきた。過去、悲しい災害も経験しており、少人数・高齢化が進む中、現業職員が日々仕事に従事する中で、現場で疎外感を感じるようでは、災害の危険性も増す。過去の教訓に学び、労使間での取り組みを全ての現場で取り組めるよう、より一層の対応をお願いしたい。</p>	<p>業務の特性上から、災害防止の取組が最重要課題であることは十分に認識している。「安全委員会・衛生委員会」等の場を活用して、労使で話し合うことにより、職員の皆さんが安心して働き続けられるよう、努めてまいりたい。</p>
士気高揚対策	<p>多くの労使確認には、仕事に誇りを持ち、安心して働き続けられる職場環境を確保していくことも含まれている。採用停止によるマンパワーの減少、委託環境の変化等、日々、現場状況が変化している中で、技能労務職も日々の業務へのモチベーションを維持していけるよう、事務レベル協議の際も実例を申し上げたが、あり方交渉をはじめとする様々な交渉の経過や労使確認事項が、現場で形骸化しないよう対応をお願いしたい。</p>	<p>これまでの交渉結果、あり方協議で見出された将来像について最大限尊重する姿勢に変わりはない。各部局にも丁寧に対応するよう改めて周知していく。</p>