

令和3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] 管理局长、人事課長、職員課長 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4年3月18日(金) 10:30~10:45 オンライン会議で実施

4 内容

令和4年3月10日に職員団体から申し入れのあった「2022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。定年引上げについては、現在、検討を行っているところであり、皆さんにもできるだけ早期にお示しできるよう努めていきたい。
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">・ 現場は、感染症の収束が見通せない中、コロナ対応をはじめ、その他の業務においても、依然として厳しい状況におかれている。そのような中、県民の要望に応え、より質の高い公務・公共サービスを実現するためにも、職員が安心して働ける職場環境の整備、士気確保につながる賃金水準の改善をお願いしたい。	<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。
人材確保	<ul style="list-style-type: none">・ 人材確保については初任給基準引上げなど、処遇改善が必要と考えているが、いかがか。	<ul style="list-style-type: none">・ 優秀な人材を確保していくためには、給与水準を引上げることもひとつの方法であるが、給与決定原則による制約もある。 職種ごとに、本県の採用確保の状況、民間の状況、国や他府県における取組み等を総合的に考慮しつつ、人事委員会とも情報共有し、人材育成など給与面以外の要素を含めた適切な処遇のあり方を検討しながら、優秀な人材確保に努めていきたい。

項目	職員団体主張	当局回答
超勤縮減	<ul style="list-style-type: none"> 行革の定数削減により、職場は通常業務をこなすギリギリの体制である。その上に、コロナ対応業務が増え、その大変さが訴えられている。 健康管理の観点から、業務量に見合った体制整備を行うなど、超勤縮減に向けた取り組みを求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくためには、超過勤務の縮減が不可欠であり、平成29年度に「超過勤務に関する規則」を制定し、全庁をあげて適切な労働時間の管理、仕事の進め方の見直し、職員の意識改革等に取り組んできた。 引き続き、関係部局とともに実効性のある取組を検討していく。
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当の全額実費支給を求めるとともに、ガソリン価格の高騰に対応した改善を行ってほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、国や他府県の状況等も踏まえ、皆さん方と協議していきたい。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> 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、尽力してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年8月に「兵庫県ハラスメント防止指針」を策定し、職員研修、職場会議等、あらゆる機会を通じて周知を図っている。来年度は研修の充実を図り、職員の更なる意識と知識の向上も図っていく。 また、業務の妨害に繋がる悪質なクレームや迷惑行為に対しては、担当職員が一人で対応するのではなく、組織的な対応を行うことが基本となる。 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、組織として業務の妨害に繋がる悪質な行為に対する対応力の向上に努めていく。

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"> 勤奨手当の支給をはじめ、今後も会計年度任用職員の処遇改善については、引き続き求めていきたい。 	<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奨手当については、国の通知において、「期末手当の定着状況等を踏まえた上での検討課題とすべきもの」とされている。私どもとしても、国の動向を注視していく。
定年引上げ	<ul style="list-style-type: none"> 定年引上げについては、新規採用者の計画的確保、再任用制度の賃金水準、役職定年導入、加齢困難職種への対応等、多くの課題がある中で、対象者への情報提供・意思確認の必要があることから、早期の協議を求めるとともに、また、55歳昇給停止で10年間昇給しないことは士気確保の観点からも問題である。「定年までの昇給確保」、「退職時までに行政職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。 	<ul style="list-style-type: none"> 定年引上げについては、昨年7月にも皆さんから組合の意向を踏まえた検討を行うことや、早期の交渉・協議について申入れを受けたところである。 現在、国から示された情報や他府県の動向を踏まえながら検討を行っているところであり、皆さんにもできるだけ早期にお示しできるよう努めてまいりたい。
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、現場の苦勞に報いるためにも、賃金の維持・改善に向け、我々の要求に対する積極的な検討を求めておく。 	—