

## ○職員組合の要求事項に対する県の回答

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>1 賃金及び諸手当の改善について、本県の長年の労使交渉経過を尊重し、以下のとおり賃金及び諸手当の改善を行うこと。</p> <p>(1) 基本賃金については、一律13,100円以上の引上げを行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、この制度を尊重することにより職員の適正な給与水準が確保されるものと考えている。</li> <li>○ 毎年の給与改定については、今後とも人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢に立って検討していきたい。</li> </ul>
<p>(2) 若年層・中堅層職員の給与水準について大幅に改善すること。特に必要な専門職人材を確保するため、獣医師・薬剤師について、初任給調整手当を新設するなど、確実な給与水準改善を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 若年層職員の給与については、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえて、平成26年度から令和元年度まで、6年連続で若年層職員に重点を置いた給料表の引上げを実施している。</li> <li>○ 平成27年度から、世代間の給与配分の見直しなどを目的として、給与制度の総合的見直しを実施したことから、民間との給与水準の較差が縮小し、改善が図られている。</li> <li>○ 獣医師等の初任給調整手当については、人事委員会の勧告事項であることから、今後の勧告を踏まえて対応していきたい。</li> </ul>
<p>(3) 「給与制度の総合的見直し」における給与水準の回復について、公民較差の世代間格差の是正プロセスと今後の課題について明らかにし、給与水準検討会等の場で総括的な検証を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成27年度から実施した給与制度の総合的見直しは、平成30年度の給与改定をもって制度完成をしたが、見直し期間中であっても、職員の給与水準は、人事委員会勧告を通じて、民間給与との均衡を図るように調整した結果として決まるものである。</li> <li>○ 公民較差については、毎年の民間賃金の実態調査は人事委員会が実施していることから、分析することは困難である。</li> </ul>
<p>(4) 定年延長を踏まえ、制度の構築にあたっては、早期に組合との協議を開始すること。高齢層職員の昇給抑制を見直すとともに、定年までの実質的な昇給を可能とする枠外号給の増設等を行うこと。また、再任用職員の処遇を改善し、60歳超の常勤職員との均衡を図ること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢層職員の給与の取扱いなどについては、定年引上げに係る関連法案の成立前の段階から、職員組合と意見交換をして、課題を共有していきたいと考えている。</li> <li>○ 高齢層職員の昇給については、平成30年の人事委員会勧告に基づき、勤務成績に応じた昇給機会を確保するため、行政職給料表の5級に8号給の号給増設を行った。</li> <li>○ 号給増設については、人事委員会の勧告事項であるので、今後も人事委員会勧告を踏まえて対応していきたい。</li> <li>○ 50歳台後半層の職員の昇給制度については、平成30年の人事委員会勧告に基づき、標準の勤務成績では昇給しないこととする措置を導入したが、見直しにあたり、50歳台後半層の職員を対象とした昇給の運用枠を新たに設けることとしており、できる限りの配慮をしている。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(5) 職務の級の適用について改善すること。行政職給料表においては、副班長級を5級、班長級全職員を6級、課長級全職員を7級適用とし、他の給料表についても同様に改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職務の級の適用については、それぞれの職務の困難度や職責の重さに応じて区分している。</li> <li>○ 行政職給料表の5級については、チームリーダーとしての班長の職務に適用し、班長の補佐役たる副班長等の職とは明確に区分している。</li> <li>○ 行政職給料表6級については、参事、課長代理など管理・監督的な立場の職務に適用し、行政職給料表7級については、所属のマネジメントを行う本庁の課長や出先機関の長に適用しており、職務給の原則を徹底している。</li> <li>○ 他の給料表については、行政職給料表とのバランスや他県との均衡を考慮して定めている。</li> <li>○ 上位の職への昇任については、一定年齢に達したから行うというのではなく、それぞれの職にふさわしい能力・適性等を総合的に判断して行っている。</li> </ul>
<p>(6) 早期勸奨退職制度について、退職手当の割増率等、国の早期退職募集制度を上回る制度とし、退職手当調整額を改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 退職手当における定年前早期退職特例措置の拡充については、早期退職募集制度の導入と併せて検討すべきものであると考えている。</li> <li>○ 退職手当の調整額については、在職期間中の職務の困難度や職責の重さなどに応じた公務への貢献度を反映するものであり、国と同様の制度としている。</li> <li>○ 退職手当の取扱いについては、引き続き職員組合と給与水準検討会の場で話し合っていきたい。</li> </ul>
<p>(7) 現業職の給与水準回復について、可及的速やかに実行すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現業職員の給与については、平成27年4月から国の行政職俸給表（二）に準拠した給料表に見直しを行った。</li> <li>○ 妥結時の確認事項については、その後の給与水準検討会等の場において話し合ってきたところであるが、引き続き、職員組合と課題を共有し、検討を進めたいと考えている。</li> </ul>
<p>(8) 一時金は期末手当に一本化し、支給月数・職務加算措置について改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 期末・勤勉手当については、生活補給的一時金の性格を持つ期末手当と、能率給的性格を持つ勤勉手当からなっており、2つの手当は法令上も明確に区分されていることから、その一本化は困難である。</li> <li>○ 期末・勤勉手当の支給月数については、従来から、民間賞与の支給割合と均衡させることを基本とした人事委員会の勧告に基づき、改定している。</li> <li>○ 職務加算については、職務と責任の度合いに基づいて措置されているものであり、平成22年4月の組織改編に伴い、職務給の原則を徹底する中で、新たに「班長」及び「副班長」について12%を適用することとしたところであり、これ以上の見直しは困難である。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(9) 通勤手当について自己負担額を解消するよう改善すること。</p>	<p>○ 職員の通勤に係る自己負担については、今年度実施した通勤実態調査の結果や職員組合の要望を踏まえて、駐車場利用料金に係る通勤手当の支給対象を拡大したほか、災害等の緊急参集の際の通勤に対して旅費を支給するなどの改善を行った。</p> <p>○ 手当の改善にあたっては、職員の負担軽減という観点だけでなく、県民の理解や国・他の都道府県との均衡なども考慮したうえで決定する必要がある。</p>
<p>(10) 業務における新型コロナウイルス感染リスクを適切に把握し、危険度の高い業務に従事する場合には特殊勤務手当を支給すること。また、国の交付税措置を踏まえ、児童相談所に勤務する児童福祉司等職員の処遇を早期に改善すること。</p>	<p>○ 新型コロナウイルス感染症に係る防疫等作業手当の特例措置については、職員が十分に注意を払っても感染リスクが防ぎ切れないような危険性の高い業務については、必要に応じて特例措置の対象に加えていきたいと考えている。</p> <p>○ 国の地方財政措置の拡充を踏まえた児童相談所の職員の給与の改善については、令和2年4月に遡及して、給料の調整額を措置した。</p>
<p>(11) 人事評価制度については、労使合意を尊重するとともに常に改善を図ること。</p>	<p>○ 人事評価制度は、適切な処遇の実現を通じた職員の意欲の向上と人材育成を促進することで、組織力の向上を図ることを目的としており、各評価者に対し、研修等を通じて、丁寧かつ適切な指導・助言の重要性の周知・徹底を図っている。</p> <p>○ 今後とも、職員組合との意見交換なども行いながら、適正な制度運用に努めていく。</p>
<p>2 人員増、労働条件等の改善について</p> <p>(1) 人事院規則等の改正内容を踏まえ、時間外勤務の上限規制と併せ、慢性的な時間外勤務の縮減に向け、計画的に増員すること。特に、年間の時間外勤務が360時間を超える職員がいる職場については、確実に増員を行うこと。当面、年間540時間超の職員がいる職場については、直ちに増員を行うこと。</p>	<p>○ 人員配置については、従来から時間外勤務の状況等も考慮しながら、全体として施策の順位や行政需要の状況等も踏まえ、必要な部署には増員を行ってきた。</p> <p>○ 今後とも、人員配置に当たっては、各部局の現状と今後の見込みの把握に努め、業務量の変化に応じ、時間外上限規制を遵守するため、適正な人員配置に努めていく。</p>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(2) 勤務時間の把握に向けた対策を実施した上で、個々の職員の勤務時間を正確に把握できるシステムを構築し、未申請による未払いが発生しない仕組みをつくること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職員が時間外を含めた勤務時間を適切に把握することが重要と考えていることから、管理職員に対してパソコンのログオン・ログオフの時間と時間外勤務の時間に乖離がないか丁寧に確認し、乖離がある場合には、職員に理由を確認するよう周知している。</li> <li>○ 突発的に生じた時間外勤務の場合には、事前命令がなかったとしても、適切に時間外命令処理を行うよう、機会あるごとに周知している。</li> </ul>
<p>(3) 試行中の時差勤務について検証を行い、組合要求を踏まえて改善すること。また、育児・介護・治療と仕事とを両立する職員等を支える周囲の職員への業務集中を回避する等、バランスを考慮した人員配置とし、誰もが働きやすい職場づくりを推進すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 時差勤務については、平成30年7月から、全所属を対象として9パターンにより試行しており、徐々に制度が定着してきたことに加え、感染症対策として積極的な利用を呼びかけていることから、現在、全庁で約4割の職員が利用している。</li> <li>○ 令和3年度についても、現在と同様の形で試行を継続したいと考えているが、今後も職員組合と意見交換をしながら、より良い制度づくりに努めていく。</li> <li>○ 誰もが働きやすい職場づくりに向けても、個々の職員の状況に配慮した配置となるよう努めている。</li> </ul>
<p>(4) 各班に必ず班長及び副班長を配置し、上位職の班長兼務を解消すること。また、50歳以上の班長級未昇任者及び38歳以上の副班長級未昇任者をなくすこと。特に班長級については特段の配慮を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 上位職との班長兼務については、班の運営状況や班の規模など、組織上の観点から、専任班長が必要と判断される場合には、解消するよう努めていく。</li> <li>○ 副班長については、業務内容やボリュームを考慮し、状況に応じて設置している。</li> <li>○ 上位の職への昇任については、一定年齢に達したから昇任を行うというものではないが、職員が様々な経験を積み、実力を養うことができる人事異動に努めている。</li> <li>○ 昇任にあたっては、それぞれの職にふさわしい能力・適性等を総合的に判断して行っている。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(5) 障害のある職員や長期療養からの復帰直後の職員が、無理なく職場に適応できるよう、必要に応じて個人と組織との間の調整を行うキャリアコンサルタント等専門スタッフを配置し、当事者や周囲の職員の過度な負担にならないよう十分な人員体制とすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 療養復帰職員の支援については、療養開始時から保健師等が、所属の相談に随時対応しているほか、主治医面接や本人との面談、相談医による復帰相談を実施している。また、所属の衛生担当者、本人・家族向けの「職場復帰支援の手引き」についても、より分かりやすい内容となるよう、現在改訂している。</li> <li>○ 障害のある職員の支援については、必要に応じて精神科医など専門家の意見も聞きながら、個々の障害の特性に応じた適切な配慮に努めていく。</li> <li>○ キャリアコンサルタント等専門スタッフについては、キャリア開発研修のフォローとして、外部のキャリアカウンセラーを相談員として委嘱し、キャリアに関するだけでなく、障害や健康などキャリアを取り巻く様々な悩みについても相談できる場を設けている。</li> </ul>
<p>3 会計年度任用職員の賃金労働条件の改善について</p> <p>県で働く会計年度任用職員の労働条件を「同一労働同一賃金」「職務給、均衡、権衡、平等取扱い等の諸原則」の観点から、勤勉手当を支給し、フルタイム任用を基本とすること。また、給料表適用号給上限を引上げるとともに休暇制度の改善を図ること。特に、看護休暇及び病気休暇は有給休暇とすること。さらに、正規職員の欠員補充にあたっては、正規職員又は臨時職員の配置を原則とすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 勤勉手当については、地方自治法や国の指針等に基づき、現在支給していないが、引き続き、地方自治法の改正等、国の動向を注視していく。</li> <li>○ 会計年度任用職員の勤務形態については、行政需要や施策展開の動向に応じて設定している。</li> <li>○ 会計年度任用職員の給与や休暇制度の設定に当たっては、国及び他の地方公共団体との権衡に留意し、適切に対応することとしており、病気休暇及び看護休暇については無給休暇としているが、今後も、国や他県の動向を注視するとともに、職員組合と意見交換をしながら、適正な勤務条件の確保に努めていく。</li> <li>○ 正規職員の欠員が発生した場合は、新規採用職員の前倒し採用により、正規職員による補充に努めており、業務内容に応じて会計年度任用職員の配置も行っている。引き続き、適切な配置に努めていく。</li> </ul>