

○交渉における職員組合の主な主張及び県の回答

項目	職員組合の主な主張	県の主な回答
給与改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今年の人事委員会の改善勧告を4月に遡及して年内に完全実施すること。 ○ 会計年度任用職員の給与単価の引上げについても、4月に遡及して適用すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今年度の給与改定については、人事委員会の勧告どおり実施する。 ○ 給料、一時金も含めて、労働基本権制約の代償措置としての人事委員会勧告を尊重することが、県民の納得性という観点からも重要であると考えている。
人事評価結果の昇給への活用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人事評価結果に基づく昇給の運用状況については、世代別の上位区分の適用状況など、更なる検証が必要である。 ○ 昇給運用の見直しによる、給与水準や生涯賃金の低下は受け入れられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昇給運用にあたっては、地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価結果を活用することが基本であると考えている。 ○ 昇給の上位区分の適用状況等について、更に分析を進める必要があり、職員組合と給与水準検討会等を通じて、引き続き話し合っていきたい。
人事評価結果の勤勉手当への活用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一時金の引上げについては、頑張っている全職員に報いるため、一部の上位評価者への傾斜配分を行わず、一律に引上げを行うこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方公務員法では、人事評価について、勤勉手当を含む給与その他の人事管理の基礎として活用するものとする、とされている。 ○ 今回、人事委員会から、勤勉手当の支給割合を0.1月分引き上げるよう勧告されており、勧告どおり改定を実施する。 ○ 従来、勤勉手当の成績率については、国に準じた取扱いとしていることを踏まえ、令和4年12月期については、区分ごとの較差は6.0ポイントのままとし、令和5年6月期以降については、区分ごとの較差を6.5ポイントとする。 ○ 再任用職員についても、令和4年12月期については、区分ごとの較差は2.5ポイントのままとし、令和5年6月期以降については、区分ごとの較差を3.0ポイントとする。
通勤手当の自己負担解消	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消費税引上げに伴い職員の通勤に係る自己負担が増加しており、通勤手当の支給限度額を引き上げること。 ○ 勧告事項以外の駐車場代支給要件の緩和等による自己負担の解消について検討すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通勤手当の支給限度額については、人事委員会の勧告事項であるため、これまでどおり勧告を尊重することを基本としていく。 ○ 勧告事項以外の部分については、職員の負担の軽減という観点だけでなく、県民の理解や国・他県・県内民間企業との均衡なども考慮する必要があると考えており、現状においては、これ以上の見直しが困難である。 ○ 今年度、人事委員会による報告において、通勤に係る経費の負担のあり方などの検討の必要性に言及しており、人事委員会による今後の検討結果を注視していくとともに、人事当局としても何が出来るか研究していきたい。

項目	職員組合の主な主張	県の主な回答
時間外勤務 縮減・人員増	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総務省通知や人事委員会の時間外勤務の是正通知を踏まえ、中長期的な時間外勤務縮減計画を策定するなど、時間外勤務縮減のための具体的な取組みを強化すること。 ○ 災害等の非常時にも対応できるよう、計画的な人員確保、通常業務も含めた業務の整理・削減を進めること。 ○ 時間外勤務未申請対策のため、時間外勤務とパソコンログの突合システムの導入を検討すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外勤務の縮減については、様々な角度から取組を進めているが、過度な時間外勤務については、人事委員会からも是正するよう通知されており、年度途中であっても柔軟な配置転換や業務の効率化等に取り組んでいる。 ○ 行政経営革新プログラムの中で、時間外勤務360時間超の前年対比10%削減を2025年度まで継続的な目標としている。 ○ 今年度は、360時間超の職員数を前年対比で10%減、1,000時間を超える職員数0、720時間超は50人以下を目標として、各部局の部長代理を中心に業務の見直しや所属長のマネジメントによる業務の平準化に取り組んでいる。 ○ 現在は職員削減ありきの定員管理は行っておらず、熱海土石流災害等への対応や新型コロナウイルス感染症対応など、業務の状況を踏まえて、必要な増員を行っている。 ○ 県庁のDX化の推進や業務の見直しを行っている。例えば、モバイル端末が配置され、会議で県庁に集まることなく、オンラインで対応可能となった。事務の合理化、働き方改革への対応は、今後全庁でやっていく。 ○ 令和元年度からSDOパソコンの使用記録を活用した勤務時間の確認方法を管理職員に示し、勤務状況の把握と適切な時間外勤務命令について周知している。
職場環境の 整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昨年度に引き続き、職員の士気向上策を講じること。 ○ 予算額は令和元年度以前の3,000万円以上の規模を確保すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員が意欲を持って生き生きと働くことができる職場環境づくりに取り組んでいくことは重要であると考えており、来年度も職員の士気向上につながる対策を実施する。 ○ 具体的な事業内容については、当初予算編成作業の中で検討していく。