

○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
基本賃金の 引上げ	○ 組合員は、基本賃金一律12,200円の引上げを求めているが、どのように考えるか。	○ 県内企業においては、6年連続でベアとなったが、上げ幅は昨年実績を下回っている。 ○ 民間企業の賃金の動向を踏まえた人事委員会勧告を尊重して対応していく。
臨時・非常 勤職員等の 待遇改善	○ 地方公務員法の改正などを踏まえ、臨時・非常勤職員の処遇改善が必要であるため、休暇制度及び給与について、さらなる拡充をすること。	○ 職員組合からの意見も踏まえて引き続き検討していきたい。
人員増・時 間外勤務縮 減	○ 労働基準法改正による時間外勤務の上限規制導入に伴い、上限を超えないための実効性のある対策が必要であり、人員増も視野に入れて議論すべきである。 ○ 上限規制に伴い、時間外勤務の未申請が生じないようにすること。 ○ パソコンのログデータを活用するなど、時間外勤務の実態を把握すること。	○ 時間外勤務の上限規制の取扱いについては、引き続き職員組合と話し合っていく。 ○ パソコンのログデータの活用による実態把握について検討したい。
職務の級の 適用 (班制度)	○ 班制度導入により引き下げられた給与格付けを、適用級の改善により引き上げること。 ○ 職種によっては、職員の年齢構成に構造的な問題があり、能力があってもポストに空きがないため昇任できていない状況がある。高齢層職員の士気にも影響する。	○ 職務の困難度や職責の重さに応じた給与とすべきである。 ○ 職員の年齢構成については、一部職種において、特定の年齢層に職員が偏在している状況がある。しかし、職の新設や廃止については、業務遂行上の必要性を毎年度精査し、判断しており、職員の士気向上のために、新たな職を設置することは困難である。
給料表の 号給増設	○ 最高号給に到達している職員が増加していることから、士気向上のため、行政職給料表の6級や研究職給料表の4級に号給増設を行うこと。	○ 号給増設については、人事委員会の勧告事項であることから、今後の人事委員会勧告を踏まえて対応していく。
人事評価 制度の運用	○ 人事評価制度の改善を行い、より多くの職員が上位評価の適用を受けられるような均てん的な運用とすること。	○ 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いる。 ○ 各評価者に対して、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・徹底を図っているところであり、今後も適正な制度運用に努めていく。