

## ○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12,700円以上の引上げを行うこと。また、獣医師・薬剤師等、人材確保の困難な職種については、初任給調整手当の創設等、人事委員会勧告に向けて検討すること。</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> <li>○ 獣医師等の初任給調整手当についても、人事委員会の勧告事項であることから勧告を踏まえて対応していくが、OB職員の活用方法などについて研究していきたいと考えている。</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。</p> <p>(4) 高齢層職員の昇給制度について改善すること。また、定年まで昇給できるように、各給料表、とりわけ行政職4級、同6級、研究職4級及び医療職(三)5級に必要な号給を増設すること。</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から踏まえて、平成26年度から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>○ 高齢層職員の昇給については、人事委員会勧告に基づき昨年4月から、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、昨年度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、見直しにあたって、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>
<p>(3) 特例給料月額算定の際、級別に異なる率を設定することなどにより、本県における年齢層別の公民均衡を図ること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料の特例措置の取扱いについては、人事委員会勧告を踏まえて対応していく。</li> </ul>
<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。また、主任級、副班長級、班長級への昇任年齢を早めること等により、若年層・中堅層の給与水準について大幅に改善を図ること。</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>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(6) 雇用と年金の接続について、公的年金の支給開始年齢の引上げにあわせ、定年延長を行うこと。なお、制度構築にあたっては、組合と十分協議し、当面、再任用の義務化により対応する場合は、給料表の適用級を改善するとともに生活関連手当を支給すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定年の引上げについては、国において、令和2年3月13日に、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることを内容とする、国家公務員法等の改正案が国会に提出されたところである。</li> <li>○ 本県においては、引き続き、国の動向や他の都道府県の対応状況を注視し、検討を進めるとともに、職員組合とも十分に話し合っていきたいと考えている。</li> <li>○ 給料表の適用級については、再任用職員は、長年の専門的知識と経験を活かして業務を遂行するとともに、一般職員への助言等を行うよう主任級で任用しているところであり、職務に応じた級を適用している。</li> </ul>
<p>(7) 早期勸奨退職制度について、その割増率等を国の早期退職募集制度を上回る制度とするよう改善すること。</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>○ 退職手当の取扱いを含め、高齢層の職員の給与のあり方の全般について、定年の引上げと併せて、職員組合と給与水準検討会の場で話し合っていきたいと考えている。</li> </ul>
<p>(8) 現業職給料表について、新給与制度妥結時の確認事項を誠実に履行すること。特に中堅層以下の給与水準の早急な回復を行うための転任を含む枠組み検討について、年度内に決着を図ること。</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ところである。</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>(9) 児童福祉法等の一部改正により児童相談所の体制強化を図ることに伴い、手当などによる児童福祉司等の処遇改善を図ること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国においては、児童虐待防止対策として、精神的・肉体的負担が大きく、専門性を有する人材の確保が求められている児童相談所の児童福祉司等の処遇改善を図るため、令和2年度予算において地方財政措置の拡充がなされたところである。</li> <li>○ 本県における対応については、国の制度の詳細が確認でき次第、他の都道府県の動向等を踏まえて、職員組合と話し合っていきたいと考えている。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(10) 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>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>
<p>(11) 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>○ 通勤手当については、令和2年度に、職員の通勤に係る実態調査を行うこととしており、この実態調査の結果を踏まえて、県民の理解のもとで、職員の自己負担を軽減するための改善ができないか、検討していきたいと考えている。</p>
<p>(12) 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 時間外勤務命令の上限規制を背景とした人員増、労働条件等の改善について</p> <p>(1) 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確実に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、設定時間・人員配置・窓口対応など組合要求を踏まえて改善すること。また、施行予定の在宅勤務についても、その有効性を最大化できるよう、改善すべき点を含め慎重に検討すること。</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、全庁で約3割の職員が利用するなど、徐々に制度が定着してきていると考えている。</li> <li>○ 令和2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>○ 在宅勤務については、育児や介護に従事する職員を対象に2月から試行を開始し、これまで28名、延べ67日間の利用があった。</li> <li>○ 利用者からは「子どもの臨時休校で急遽利用することになったが、子どもに目が届くところで仕事ができた」、「計画的に在宅勤務を行ったので、予定していた仕事をしっかりこなすことができた」という声も聞かれるなど、職員のワーク・ライフ・バランスの実現手段として活用されている。</li> <li>○ 今後は、利用者やその所属からの意見を踏まえ、職員組合とも話し合いをしながら、制度の充実に努めていく。</li> </ul>
<p>(4) 各班に必ず班長及び副班長を配置し、上位職と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、班の設置の状況や班の規模など、組織運営上の観点からも専任班長の必要性を判断しつつ、できる限り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) 育児・介護・治療との両立を図る職員や、障害のある職員など、多様な職員が働きやすい職場づくりを推進すること。</p>	<p>○ 育児等との両立については、職員組合からの意見も踏まえ、休暇を取得しやすい環境づくりを管理職員に呼びかけるとともに、時差勤務やテレワークを利用しやすくするなど、制度の充実を図ってきたところである。</p> <p>○ 障害のある職員については、職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員を新たに設置し、幅広い支援を行う体制を整備したところであり、今後も引き続き各種制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいく。</p>
<p>(6) 派遣・出向職員の労働条件等について、知事部局との均衡を図ること。また、定期的に健康状況を確認し、不具合については配属先所属と調整を行う等、派遣・出向元としての責任を果たすこと。</p>	<p>○ 公益的法人等への派遣については、休暇や休業制度等の勤務条件が異なる場合、県との均衡が図れるよう、団体等と協議をしていく。</p> <p>○ 派遣中の職員の健康管理については、派遣先の団体が、事業主として担うことが原則だが、派遣先において問題が生じた場合は派遣元所属が相談窓口となるよう、周知している。</p> <p>○ 派遣中の職員や派遣先から相談があった場合には、派遣元所属や健康指導課において相談に応じるなど、派遣先と協力し職員をサポートしていく。</p>
<p>3 会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善について 4月施行の会計年度任用職員制度について、同一価値労働・同一賃金の原則から、賃金・労働条件の改善を図ること。特に、病気休暇・福利厚生制度について、正規職員との均衡を図ること。</p>	<p>○ 会計年度任用職員制度については、令和元年秋の交渉の中で、職員組合からの意見等も踏まえ、「制度移行時の選考方法の見直し」、「令和2年6月期の期末手当にかかる特例措置の導入」、「一部職種の基礎号給の引上げ」を提案するなど、改善を図ってきた。</p> <p>○ 本県の会計年度任用職員の給与及び休暇制度については、国や他県等との権衡も踏まえつつ、適切に設定されていると認識しているが、引き続き、国や他県の動向を注視するとともに、職員組合の意見を聞きながら、適正な勤務条件の確保に努めていく。</p>