

○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14,000円以上の引上げを行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。
<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。特に獣医師については他県との均衡に鑑み、初任給調整手当を新設するなど、また併せて、人材確保の困難な薬剤師についても処遇改善を行うなど、確実な給与水準改善の必要性について人事委員会と課題の共有を積極的に行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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年度から令和元年度まで6年連続、また令和4年度においても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。 ○ 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。 ○ 獣医師や薬剤師の職員の初任給調整手当などの給与の取扱いについては、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。 ○ 人材の確保については、今年度の人事委員会の報告において職員の勤務条件等に関する課題の1つとして言及されており、給与水準の改善の必要性を含め、今後、人事委員会において検討が進められるものと考えている。 ○ 今後、人事委員会からの依頼があった場合には、随時、情報提供を行っていきたい。
<p>(3) 通勤負担軽減のため、通勤に係る時間は60分以内となるよう人事異動に際して配慮すること。また、通勤費用の自己負担解消のため、通勤手当支給上限額を引き上げることの重要性について人事委員会と話し合うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 遠距離通勤の解消については、職員の居住地に地区の偏在が見られる一方、行政需要に応じて人員を配置する必要があり、人事異動において、本人の意向を丁寧に聞き取りつつ、できる限りの配慮を行っている。 ○ 通勤手当については、今年度の人事委員会の報告において、通勤に係る経費の負担の在り方などの検討の必要性に言及されており、今後、人事委員会において検討が進められるものと考えている。 ○ 支給限度額は従来から人事委員会の勧告事項であり、これまでどおり勧告を尊重することを基本としていくが、人事委員会からの依頼があった場合には、随時、情報提供を行っていきたい。 ○ 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。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(4) 高齢層の最高号給到達問題や昇給抑制措置について、人事委員会に改善を要請すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給料表の号給増設については、平成18年の給与構造改革の際、行政職給料表の4級等の号給を増設したほか、平成30年の人事委員会勧告に基づき、行政職給料表の5級に8号給の号給増設をしており、国に比べて有利な取扱いとなっている。 ○ 高齢層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、高齢層職員を対象とした昇給の運用枠を設けており、できる限りの配慮をしている。 ○ 号給増設や昇給抑制措置については、人事委員会の勧告事項であるので、これまでどおり人事委員会勧告を踏まえて対応していく。 ○ 中立的な第三者機関である人事委員会に積極的に関与すべきでないことから、人事委員会に改善要請等を行うことは考えていない。
<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、研究職の再任用職員を任用すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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ものではなく、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。 ○ 研究職の再任用については、所属の状況や研究の継続性を踏まえて検討していく。
<p>(6) 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"> ○ 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、国において、当該措置が、早期退職募集制度に基づいて定められた年齢や職位等の応募条件に合致する早期退職者を対象としていることを踏まえ、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。 ○ 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。 ○ 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等の場で話し合っていきたい。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<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"> ○ 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。 ○ 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、職員組合の意見を聞きながら検討していきたいと考えている。
<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"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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>(9) 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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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の対象業務については、当該業務の特殊性・危険性や、国・他の都道府県等との均衡を踏まえて判断することとなる。 ○ 現在、国においては、同感染症の法律上の位置付けの見直しを決定し、関連する各種政策・措置の見直しが検討されている。本県としては、国の検討状況を注視しつつ、新型コロナウイルス感染症に係る業務の状況等について、各部局を通じて確認するとともに、引き続き職員組合とも意見交換を行っていきたいと考えている。
<p>(10) 他県状況を踏まえ、児童相談所に勤務する職員の処遇を改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国の交付税措置の拡充に基づく児童相談所の職員の給与改善については、職員組合との話し合い等を踏まえ、令和2年度及び令和3年度に改正したところである。 ○ これらの改正により、国の措置に基づく処遇改善は一旦整理されたものと考えており、これ以上の引上げは困難である。
<p>(11) 退職手当については、定年引上げ完成までの間は現行水準を維持・改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5年ごとに行われる支給水準の見直しについては、官民較差を踏まえた支給水準適正化のために行われるものであり、定年の引上げと関連付いたものではないと考えている。 ○ 本県の退職手当制度は、従前から国家公務員に準じた制度としており、引き続き国の動向を注視していく。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、フィードバック面談における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。 ○ 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>(13) 緊急対応業務の職員の負担を軽減するとともに、手当を新設すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 水防業務や緊急通報業務等、夜間業務に従事した日の翌日の勤務については、職員の健康管理上、十分な配慮が必要なものと考えている。 ○ 今後、他の自治体等の取組事例も踏まえつつ、時間外勤務縮減検討会等において職員組合との意見交換を行いながら、職員の負担軽減につながる方法について研究していきたいと考えている。 ○ 水防業務等における自宅での待機時間については、任命権者の指揮命令の下にある状態とは言えず、国や他の都道府県の取扱い等も踏まえると、手当を支給することは困難である。
<p>(14) 障害等のある職員について、合理的配慮が提供できるような仕組みを作ること。</p> <p>2 人員増、労働条件等の改善について</p> <p>(5) 障害のある職員や長期療養からの復帰職員が、無理なく職場に適応できるよう専門家を配置し、必要に応じて個人と組織との間の調整を行うこと。また、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"> ○ 障害のある職員の支援については、昨年度に引き続き、外部の専門機関の協力のもと、個別相談会を実施し、本人だけではなく、所属長や同じ職場で働く職員も対象に含め、働き方や業務内容、職場での支援方法など、職員本人や所属の様々な不安や悩みに対応する取組を行った。 ○ 今年度は、新たに障害特性やそれに応じた合理的配慮方法について学ぶ研修会を開催し、障害のある職員の定着支援に取り組んできた。 ○ 令和5年度もこれらの取組を継続して実施し、合理的配慮や個々の障害に応じた適切な対応ができるように努めていく。 ○ 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、所属の衛生担当者の適切な対応や、本人・家族の不安軽減のために「職場復帰の手引」の活用を勧めている。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>2 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を解消し、災害時にも迅速な対応を可能とするよう、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、全体として施策の優先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>○ 今後も、各部局の現状と今後の見込みの把握に努めるとともに、突発的な業務量の増加に対しては、年度途中においても柔軟な人的措置を行うなど、適正な人員配置に努めていく。</p>
<p>(2) 勤務時間の確実な把握に向けた対策を実施した上で、未申請による時間外勤務手当の未払いが発生しない仕組みをつくること。</p>	<p>○ 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、令和元年度からSDOパソコンの使用記録（ログイン・ログアウト）を用いた確認方法を管理職員用に示し、勤務時間の把握に努めている。</p> <p>○ 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。</p>
<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>	<p>○ 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から、現在、全庁で約4割の職員が利用している。</p> <p>○ 令和5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、今後も職員組合の意見も聞きながら、より良い制度づくりに努めていく。</p> <p>○ 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。</p>
<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未昇任者比率が高い職種については特段の配慮を行うこと。</p>	<p>○ 上位職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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(6) 社会問題化しているカスタマー・ハラスメントの実態を把握し、対応した職員を適切にサポートする仕組みをつくること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ クレームへの対応については、組織的な対応力の強化と促進を図るため、従来より、「県民のこえ」研修を実施している。 ○ クレームへの対応手法などを解説するハンドブックをSDOに掲載するとともに、今年度から新たに「学びばこ」に動画を掲載し、各所属において活用するよう周知している。 ○ 行政機関に対する「脅迫行為」や「強要行為」を行政対象暴力として位置付け、行政対象暴力への対策の責任者である課長代理等を対象とした講習会を毎年開催するとともに、講習内容を職場に還元することで、職員個人ではなく、組織を挙げて対応するよう努めている。 ○ 職員のメンタルヘルスについては、随時個別の相談に応じており、内部・外部の相談窓口も設置している。
<p>(7) 庁舎の冷暖房について、本庁・出先機関にかかわらず、労働安全衛生法及び関係政省令に規定する室温を確実に維持できるよう、運転するための予算を確保すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 庁舎の冷暖房については、災害対応や新型コロナウイルス感染予防のための換気対策を含め、現状においても弾力的な運用をしている。 ○ 財政状況が厳しく、燃料費が高騰している中であるが、本庁舎及び総合庁舎の冷暖房を運転するための予算の確保に努めていく。
<p>(8) 正規職員の欠員補充にあたっては、同等業務を担える正規職員又は臨時的任用職員の配置を原則とすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 産育休や長期療養により、年度当初や年度途中で職員の欠員が生じた所属については、会計年度任用職員の配置や採用予定者の前倒しなどの措置を講じている。 ○ 育児や介護、転職等の理由により、一旦県を退職した職員について、再度県に採用されることが可能となるような「キャリア・リターン制度」の導入を、現在、人事委員会と協議している。来年度からの導入を想定しているが、当該制度により、年度途中の欠員補充についても、より柔軟な対応が可能になると考えている。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<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>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一層の改善を図ること。特に、看護休暇及び病気休暇は有給休暇とすること。</p>	<p>○ 勤勉手当については、現行の地方自治法上、パートタイム職員への支給は認められておらず、フルタイム職員への支給についても、国の指針に基づき、現在支給していないが、今国会に地方自治法の改正案が提出されているので、引き続き、国の動向を注視していく。</p> <p>○ 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、任命権者として適切に判断している。</p> <p>○ 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、看護休暇及び病気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、職員組合の意見も聞きながら、適正な勤務条件の確保に努めていく。</p>