

○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 (1) 基本賃金について、一律15,700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対応していく。
<p>(2) 主任級、主査級への昇任年齢を前倒し、若年層の給与水準を改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上位の職への昇任及び昇格については、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。 ○ 給与水準については、民間の給与水準が公務を上回っている状況を改善することなどを目的として、令和4年度から4年連続で若年層に重点を置いた給料表の引上げ改定を行っている。
<p>(3) 年齢による昇給抑制を廃止し、65歳定年までの実質的な昇給を可能とする枠外号給増設について、人事委員会に改善を要請すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昇給抑制措置及び給料表の号給増設の取扱いについては、人事委員会の勧告事項であり、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。 ○ 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。 ○ 給料表の号給については、平成18年の給与構造改革の際、行政職給料表の4級などに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号給増設しており、国に比べて有利な取扱いとしている。
<p>(4) 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、総括主査を5級適用とし、他の給料表についても改善すること。また、研究職の再任用職員の配置を拡充すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職務の級の適用については、職務給の原則を徹底しており、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、班長を補佐し、班の業務の一部を総括する総括主査の職務とは明確に区分している。 ○ 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。 ○ 研究職の再任用職員の配置については、組織としての研究継続の必要性等を踏まえ、個別に検討していく。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(5) 勸奨退職制度について、退職手当の割増率等を、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"> ○ 国における早期退職募集制度では、任命権者が年齢や職位等の条件を定めて退職者を募集し、これに応募し認定を受けた退職者に限り、支給率の割増し等の退職手当の特例措置を適用している。 ○ 本県の勸奨退職に係る退職手当特例措置の拡充にあたっては、国と同様の早期退職募集制度の導入と併せて検討する必要があると考えている。 ○ 一方で、本県における現在の職員構成に照らすと、早期退職に一層のインセンティブを付与する状況にはなく、他の都道府県の状況も踏まえると、勸奨退職に係る退職手当の支給率及びその適用範囲について、見直す状況にはないと考えている。 ○ 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、国との均衡も踏まえた職務の級に連動した額としている。
<p>(6) 一時金の支給月数、職務加算措置について改善すること。また、再任用職員の一時金月数を是正し、60歳超の常勤職員との均衡を図ること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 再任用職員の支給月数については、雇用と年金の接続を図りつつ、給料と特別給をあわせて高齢期職員の妥当な年間給与水準を確保する観点から、一般の職員とは異なる期末・勤勉手当の支給月数が定められている。 ○ 再任用職員の期末・勤勉手当の取扱いについても、これまでどおり、人事委員会の勧告を踏まえて対応していく。 ○ 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、昨年度から設置された「総括主査」についても12%を適用しているので、これ以上の見直しは困難である。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(7) 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に向けて、自宅から自家用車等を使って勤務公署へ直接通う場合の周辺駐車場代について、通勤手当の対象とすること。</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。 ○ 自動車で直接勤務公署に通勤する、いわゆるドアツードアの場合の駐車場料金の支給については、昨年の人事委員会の報告において、支給対象としないことが適当と言及された。 ○ 現時点では、ドアツードアの場合の駐車場料金を支給することは困難であると考えているが、今後の人事委員会の考え方や他の都道府県の対応状況などを注視していく。 ○ 自動車と交通機関を併用する、いわゆるパークアンドライドの場合における駐車場料金の距離要件の取扱いについては、昨年秋の交渉において、国の詳細な取扱いが明らかになった後に、検討していくこととした。 ○ 先月、人事院規則が改正され、国の駐車場料金に係る通勤手当の取扱いが明らかになり、現在、本県の駐車場の距離要件等の取扱いについて検討を進めている。 ○ 今後、国の取扱いを踏まえた他県の対応状況を把握するとともに、要件緩和した場合の負担軽減効果や人件費への影響などの検討を進め、次年度以降、方針が固まった段階で、具体的な内容を示したい。
<p>(8) 獣医師への初任給調整手当が他県に劣後していないか定期的に調査するとともに、薬剤師など獣医師以外の専門職種についても処遇改善を行うこと。</p> <p>他の専門職種も含め、異なる給料表の職場への異動に際し、給料月額が異動前の水準に達しない場合には現給保障をすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 獣医師の初任給調整手当及び薬剤師など獣医師以外の専門職種に対する給与の取扱いについては、引き続き、他団体の状況を注視しつつ、人事委員会の勧告を尊重して対応していく。 ○ また、異なる給料表を適用する職務に異動した場合には、同一の給料表を適用している他の職員との均衡から、異動後の職務に従前から在職していたものとして給料月額を決定することとしている。
<p>(9) 事情により所得のない配偶者を扶養手当のその他の区分に含めること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昨年度の人事委員会勧告に基づき、令和8年4月1日から配偶者に係る扶養手当を廃止することとしており、経過措置を講じた上で、段階的な見直しを実施している。 ○ 扶養手当の手当額や対象となる扶養親族の範囲などは、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して対応していく。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(10) 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したが、見直しにあたっては、見直し前の給料月額を保障するほか、号給増設や昇格メリットの増額を行うなど、出来る限り配慮した。 ○ 現業職員の給与改定については、現業職員以外の職員と同様に取り扱ってきたところであり、令和4年度から4年続けて、引上げ改定を行っている。 ○ 現業職員の給与水準に関する諸課題については、引き続き、給与水準検討会等の場で職員組合と話し合っていきたい。
<p>(11) 夜間休日の緊急対応の多い児童相談所職員の調整額等を改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 児童相談所に勤務する職員の給料の調整額については、児童福祉司等の処遇改善を図るための国の交付税措置の拡充に基づき、令和2年度及び令和3年度に引上げ改定を行った。 ○ これらの改定により、交付税措置に基づく処遇改善は一旦整理されたと考えているが、引き続き、国の制度改正や他の都道府県の状況を注視していく。
<p>(12) 緊急対応業務の職員の負担を軽減するとともに、時間外手当を工夫するなどして支給できるようにすること。</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、十分な配慮が必要と考えている。 ○ 翌日の勤務開始までに十分なインターバルが確保できない場合には、翌日の勤務時間の開始を繰り下げる制度について、国や他の自治体の制度も踏まえつつ、職員組合と意見交換を行いながら、引き続き検討していく。 ○ 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、時間外勤務手当などの手当を支給することは困難である。
<p>(13) 人事評価制度については、これまでの労使合意を尊重するとともに、半期ごとの評価は絶対評価であることを評価者（二次評価者を含む）に徹底すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人事評価制度については、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。 ○ 静岡県人事評価実施要綱に規定されているとおり、評価者は、評価対象期間における被評価者の行動及び業績を絶対評価するものである。 ○ 評価に当たっては、同要綱に規定する評価基準に基づき適切に評価するよう、評価者に対し引き続き周知していく。

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</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>「定員適正化計画」を人員削減ありきとせず、業務量に見合った必要な人員を確保すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、適正な配置を行っている。 ○ 令和8年度においては、人事課及び各部の業務応援要員を6人増員して全庁で22人配置し、一時的に集中する業務や、男性職員の育児休業等の増加に対応していく。 ○ 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。 ○ 人口減少や本県の厳しい財政状況を踏まえると、職員数の適正化は不可欠であり、計画的に取り組む必要がある。 ○ 定員適正化計画は、中長期的には職員数の減少が見込まれることを前提としつつ、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や社会環境の変化等を考慮しながら、2040年までの職員数を見通し、それに適応していくための行政運営の方向性を示している。 ○ 持続可能な組織運営のためには、職員のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりが不可欠であると考えており、業務量の削減や業務の生産性向上を図りつつ、必要な人員を適正に配置していく。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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ため、SDOパソコンの使用記録（ログイン・ログアウト）を用いた確認方法について、改善を図りながら、管理職員用に示し、勤務時間の把握に努めるように促している。 ○ 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>(3) 試行中の在宅勤務について、利用できる職場の偏りや必要な職員が利用できない環境の定期的な検証を行うこと。</p> <p>育児・介護・治療と仕事とを両立する職員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にするとともに、育児関係休暇の対象を拡充するなど、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"> ○ 在宅勤務については、利用状況や職員の声なども踏まえながら、定期的に検証作業を行っている。 ○ 引き続き職員組合の意見も聞きながら、必要な改正等を検討していく。 ○ 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。 ○ 育児関係休暇の対象については、本県の制度は、国や他の地方公共団体との権衡を踏まえ、適切に設定されているものと認識しているが、引き続き、職員組合の意見も聞きながら研究していく。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(4) 課には必ず班を置き、班長及び総括主査を配置すること。</p> <p>また、50歳以上の班長級未昇任者及び38歳以上の主査級未昇任者をなくすこと。特に班長級の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>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 班の設置については、各所属における業務執行体制を考慮した上で、その必要性を個別に判断している。 ○ 総括主査については、班の規模や業務内容等を考慮し、必要に応じて班の業務の一部を総括し、班員への指示や指導を行う職として設置している。 ○ 昇任については、一定の年齢に達したから行うというものではなく、能力・適性等を総合的に判断して行っている。
<p>(5) 障害のある職員や長期療養からの復帰職員が、無理なく職場に適應できるよう、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の専門スタッフを配置すること。</p> <p>障害のある職員の配置にあたっては、業務内容とのマッチングにいっそう配慮した仕組みにするとともに、当事者や周囲の職員の過度な負担にならないような体制とすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害のある職員の支援については、令和3年度から、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ている。 ○ 昨年度に引き続き、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。 ○ 障害のある方を対象とした試験により採用となった職員については、入庁前の個別の面談を通じて障害の特性や程度、配慮事項等を予め把握するとともに、本人の了承を得て、これらの内容を配属先に情報提供することにより、障害の特性等に配慮した職場環境を整えている。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 令和7年度からは、職場復帰相談への部局総務課の立ち会いを新たに実施し、長期間の療養が必要となった職員の受入体制の整備等について所属との連携を強化している。
<p>(6) 庁舎の冷暖房について本庁、出先を問わず、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するとともに、必要な予算を確保すること。</p> <p>また、庁舎修繕に該当しない小規模工事にあつては、速やかに修繕すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 冷暖房の運用については、本庁舎及び各総合庁舎において、勤務時間内は冷房時は28度、暖房時は19度を目安とし、各所属から連絡があった場合には運転調整をするなど弾力的に運用している。 ○ 勤務時間外においても、災害対応等に従事する職員の執務環境を整えるため時間外運転を行っており、引き続き、労働安全衛生法及び関係政省令の主旨を遵守し、弾力的に運用していく。 ○ 予算については、最近のエネルギー単価の動向を反映した所要額を確保して当初予算案に計上している。 ○ 庁舎修繕に該当しない小規模工事についても、緊急性や、設備の重要性を踏まえて工事の必要性を判断した上で、速やかに修繕するよう努めていく。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(7) 正規職員の欠員補充にあたっては、同等業務を担い得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、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。 ○ 年度途中で組織体制の見直しをする際には、欠員等が生じている所属への職員の配置も行うなど、柔軟な対応を図っている。
<p>3 会計年度任用職員の賃金労働条件の改善 会計年度任用職員の職務経験が賃金に反映されるよう、給料表適用号給上限を引き上げるとともに、休暇制度や任用更新の改善を図ること。特に育児や看護、介護に係る休暇を有給休暇とするほか、家族休暇を新設すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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いる。 ○ 短期介護休暇等の特別休暇については、令和8年4月からの有給化に向けて、人事委員会と調整している。