

令和6年度職員団体との交渉結果  
(給与確定交渉(県職員労働組合))

1 交渉団体

県職員労働組合

2 出席者

[当局] 職員局長、人事課長、職員課長他 (7名)

[職員団体] 県職員労働組合副委員長、書記長他 (23名)

3 交渉日時及び場所

令和6年11月8日(金) 10:00~12:00 職員会館1階ホール

4 内容

令和6年度給与改定について、当局から検討状況を説明した後、協議を行った。

5 交渉概要

(1) 当局説明

① 給与改定を取り巻く情勢

② 人事委員会勧告の内容

③ 国・他府県の状況

④ 本県の財政状況

⑤ 現時点での検討状況

- ・ 勧告がなされた諸般の改定については、勧告を尊重とすることを基本に、国や他府県の改定状況、本県の財政状況等を勘案して検討
- ・ その上で、地域手当については、地域の一体性を考慮し、国の財源措置の範囲内で、国と異なる級地区分により設定してきた本県の実情を踏まえて検討

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
基本姿勢	・ 今年の給与改定にあたっての当局の基本姿勢を伺う。	・ 人事委員会勧告の趣旨を尊重することが基本姿勢であり、これまでと変わりはない。また、労使協議を進める上で、労使の合意が重要であると考えており、今後、労使合意が得られるよう最大限努力したい。

項目	職員団体主張	当局回答
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度の勧告内容は中高年齢層にとって引き上げ額は十分ではなく、物価上昇の影響を受けている組合員の厳しい生活実態を踏まえれば納得できるものではない。勧告内容にとどまることなく、全世代の生活改善につながる、労働条件の改善に向けた検討を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与改定にあたっては、まずは人事委員会勧告・報告の内容が基本であると考えており、その上で、皆さん方からの意見、国や他府県の状況、本県の財政状況等を総合的に勘案して、成案を取りまとめるべく鋭意検討を進めていきたい。</li> </ul>
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者手当が支給されているのは、月例給の引き上げが不十分な中高年齢層で、文書問題による混乱の中で現場を支えた世代である。モチベーションにも大きな影響を及ぼす問題であり、配偶者手当の廃止は認められない。人事委員会とも「国通りでなくても良い」と確認している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の配偶者に係る扶養手当の廃止については、官民ともに配偶者に係る手当が減少傾向にあることや、子に要する経費の実情、国全体として少子化対策が推進されていること等、社会と公務の変化を踏まえたものであると認識している。また、職員の給与については、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、均衡の原則の観点から、国や他府県の状況を踏まえ決定する必要があることから、国の措置内容を踏まえた検討が必要であると考えている。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>官民ともに配偶者手当が減少しているとはいえ、民間の支給実態は全国・県内ともに5割を超えており、配偶者手当廃止は国の政策誘導と言わざるを得ない。健康上の問題や介護・育児などで配偶者が働くことができないという事情を抱える職員もいるなかで、配偶者手当廃止は乱暴ではないのか。</li> <li>人事委員会事務局長との協議において、国と異なる措置とすることも含め、労使協議に委ねられたものと認識している。我々の意見を十分に踏まえた検討をお願いしたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国における配偶者に係る扶養手当の廃止は、配偶者控除・配偶者特別控除の見直しや、被用者保険の適用拡大といった、配偶者の働き方に中立となるような制度の見直しを政府全体として行ってきた状況の中で、官民ともに配偶者に係る手当が減少傾向にあることを受けた社会と公務の変化を踏まえた措置である。また、手当の見直しにあたっては、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、2年をかけ段階的に実施することとしている。我々としては、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、このような国の措置状況を考慮して検討する必要があると考えている。</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
地域手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国の勧告では、都道府県単位を基本とした級地区分が設定された。兵庫県内は一律4%となり、これまで非支給地であった自治体が支給地となる一方で、神戸・阪神間で引き下げになる自治体が生じるが、人事委員会とは県内3区分・5%格差が適当とする「本県の実情」を確認している。また、総務省の検討会は、「地域の実態を踏まえ、地方が独自に支給割合を設定することも考えられる」と言及したうえで、地域手当に係る特別交付税の減額措置も廃止される見込みである。これらのことを踏まえ、現行の支給割合を下回ることなく、全県一律支給も含めた地域手当の改善を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域手当についても、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、均衡の原則の観点から、国や他府県の状況を踏まえ決定する必要があることから、国の措置内容を踏まえた検討が必要であると考えている。総務省の検討会報告書においても、「級地区分・支給割合については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の級地区分・支給割合を基本とすることが適当である」と言及されている。また、地域手当に係る地方財政措置は国の支給割合を基礎とする分しか手当されおらず、本県の厳しい財政状況を踏まえると、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で支給割合を検討する必要があると考えている。その上で、地域手当については、人事委員会から、「本県の実情を考慮して適切な措置を講ずること」と勧告されていることから、「本県の実情」やこれまでの経緯を踏まえ検討を進めているところである。</li> </ul>
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国は、通勤手当の支給限度額を15万円まで引き上げ、新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給することとしている。我々が長年求めてきた通勤手当の全額実費支給に向けた取組が前進する改定となるので、着実な対応を求める。</li> <li>・県は自動車の通勤者が国に比べ多い。兵庫県独自の改善も含め、通勤手当の全額実費支給に向けた検討を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・我々としては、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、国や他府県の措置状況を考慮して検討を進めている状況である。</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
再任用職員の 処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>再任用職員の処遇改善について、勧告において再任用職員へ地域手当の異動保障や住居手当、寒冷地手当等の支給が勧告されたことで、再任用職員の処遇改善に前進が見られた。これらは、国家公務員の異動に資するための対応であり、再任用職員の処遇改善としては不十分である。我々としては引き続き、再任用職員の生活水準とモチベーションを確保するため、扶養手当等の生活関連手当の支給、一時金の支給月数の引上げ、退職前の級格付けとすることを求める。特に、一時金については、会計年度任用職員に勤勉手当が支給可能となったことも踏まえ、改善が必要と考えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再任用職員への諸手当については、昨年度、皆さんの強い思いを受けて、国に対して再任用職員の果たすべき役割を踏まえた適切な検討がなされるよう、処遇改善を要望したところである。その結果、国において、地域手当の異動保障、住居手当、寒冷地手当等の支給がなされることとなり、再任用職員の処遇改善に繋がったものであると認識している。一方で、職務の級の格付けについては、国や他府県の状況を踏まえ決定しているものである。また、扶養手当については、国において、長期継続雇用を前提としない勤務形態であることから、ライフステージに応じ支給される生活関連手当等は支給しないこととして制度設計されているものである。期末勤勉手当を含む再任用職員の給与については、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、均衡の原則の観点から、国や他府県の状況を踏まえ決定する必要がある。その中で、本県独自で再任用職員に対する勧告を上回る成案を見出すことは困難な状況にあるが、引き続き国に対して、処遇改善を要望していきたい。</li> </ul>
55 歳昇給停止	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年齢層の処遇については、月例給の引き上げが不十分な上、55 歳昇給停止があるため、定年引き上げにより、今後最大 65 歳までの 10 年間、昇給の機会がなくモチベーションへの影響は大きい。中高年齢層のモチベーション維持・向上の観点から、55 歳昇給停止の廃止を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>55 歳を超える職員の昇給停止については、世代間の給与配分の適正化の観点から、本県人事委員会勧告と国や他府県の動向を踏まえ、平成 27 年 1 月 1 日から実施しているものである。この取扱いは、国においても、定年引上げ後も継続することとされており、他府県においても同様の措置がとられているところである。</li> </ul> <p style="text-align: right;">【次項へ続く】</p>

項目	職員団体主張	当局回答
55 歳昇給停止		中高年齢層職員の士気確保については、私どもとしても大変重要であると認識しているが、このような国や他府県の状況を踏まえると、均衡の原則の観点から、本県独自の見直しを行うことは困難な状況にある。
号給増設	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政職 4 級では 17% が最高号給に達しており、55 歳に達していなくても定期昇給のみならず、査定昇給の機会も失っていることは士気に影響する。同じく、中高年齢層のモチベーション維持・向上の観点から号給継ぎ足しを求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>号給の増設について人事委員会から勧告がされていない中、国や他府県の状況、本県の厳しい財政状況も踏まえると、勧告を上回る成案を見出すことは困難。</li> </ul>
初任給調整手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>獣医師以外に総合土木職等、人材確保が困難となっている職種についても、初任給調整手当の創設が必要と考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医師・獣医師以外への手当支給について、人事委員会から勧告がされていない中、国や他府県の状況、本県の厳しい財政状況も踏まえると、勧告を上回る成案を見出すことは困難。</li> </ul>
会計年度任用職員の公募によらない再採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>本年 6 月に人事院が、国の期間業務職員について、「公募によらない再採用の上限回数を原則 2 回までとする取扱い」を撤廃した。県の会計年度任用職員についても、同様の対応が必要と考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本年 6 月の人事院による期間業務職員制度の見直しは、公募によらない再採用の上限回数を 2 回までとしていた努力義務を廃止したものである。人事院の見直しを踏まえ、現在、各府省がそれぞれの実情を踏まえ、対応を検討しているものと認識している。努力義務の廃止後についても、国家公務員法上、公募によらない再採用は、公募を行う原則に対しての例外であることに変わりはなく、平等取り扱いの原則から逸脱することのないよう、また、新たに期間業務職員としての採用を希望する者を排除することに繋がらないよう、適切な運用を行うことが求められている。本県の会計年度任用職員の取扱いを検討するにあたっては、</li> </ul> <p style="text-align: right;">【次項へ続く】</p>

項目	職員団体主張	当局回答
会計年度任用 職員の公募に よらない再採用		これら国の運用に加え、同じ所属に職員が長期間在籍することにより生じる組織の硬直性への対応についても検討を行う必要がある。引き続き、国や他府県の状況等も注視しながら、こうした課題への対応を始めとした検討を続けていく。制度見直しを行う際は、事前に説明する。
休暇・休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事院が国公育休法等の改正を政府に求める「意見の申出」を行い、人事委員会も、「国の法整備の動向に留意しつつ、適切に対応」としていることから、国に遅れることなく対応するよう求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後、国の動向を踏まえ、本県においても制度改正を実施する場合は、詳細を改めて説明する。</li> </ul>
技能労務職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技能労務職の給与独自課題については、別途交渉してきた経緯がある。本年もこれまでどおり、団体交渉で決着するのが基本と考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技能労務職の給与の取扱いについては、労使交渉で労使合意の下決定することが基本であり、これまでからそのように対応してきた。今期においてもそのように対応したいと考えている。</li> </ul>
総括	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 我々の要求について十分に検討を行い、合意できる案を示すよう最大限の努力を要請する。</li> </ul>	