

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22日(金) 13:30~15:00 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、当局から改定案を説明した後、協議を行った。

5 交渉概要

(1) 当局説明

項目	改定(案)
給料表	・人事委員会勧告どおり改定[R6.4.1適用]
期末・勤勉手当	・人事委員会勧告どおり改定[R6.4.1適用]
初任給調整手当	・人事委員会勧告どおり改定[R6.4.1適用]
寒冷地手当	・人事委員会勧告どおり改定[R6.4.1適用]
新給料表への切替	・人事委員会勧告どおり改定[R7.4.1適用]
扶養手当	・国家公務員の改定を基準として改定[R7.4.1適用]
地域手当	・異動保障については、人事委員会勧告どおり改定[R7.4.1適用] ・級地区分及び支給割合について。今期の改定は実施しないが、現行の職員構成で試算した場合、支給総額が令和9年度に国の財源措置を上回ることから、支給割合を引き下げる必要
通勤手当	・国家公務員の改定を基準として改定[R7.4.1適用]
単身赴任手当	・人事委員会勧告どおり改定[R7.4.1適用]
再任用職員の諸手当	・人事委員会勧告どおり改定[R7.4.1適用]
休暇・休業制度	・国の動向を踏まえ実施に向けて検討

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
中高年齢層職員の士気確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年齢層の引き上げが不十分である。県政の中核を担う中高年齢層職員は、採用以降、マイナス勧告が続いていること、再任用職員は技術や経験を活かし職場で重要な役割を担っており、食料品等の物価上昇の影響は世代に関係ない。中高年齢層のモチベーション、生活水準の維持・向上を踏まえた対応が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>県政の推進に重要な役割を担い、豊富な知識・経験・技術を有する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。しかしながら、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中、中高年齢層の職員のみに対して、勧告を上回る独自の措置を講ずることは困難。</li> </ul>
初任給調整手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保が国も県も大きな課題となっている中で、総合土木職等の採用が困難となっている職種についても、初任給調整手当創設を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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>
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>扶養手当について、中高年齢層職員にとっては実質的に賃下げとなる配偶者手当の廃止は認められないと前回申し上げたにもかかわらず、国に準じて配偶者手当を廃止とする成案が示された。病気や介護により、働きたくても働きに出られない配偶者もいる。人事委員会とは「国通りでなくても良い」と確認している。配偶者手当の廃止は撤回するように求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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と考えている。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。我々としてはこうした国の措置内容を踏まえた改定が必要であると考えている。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「社会と公務の変化を踏まえたもの」と言うが、今、社会で求められているのは賃上げではないのか。また、先ほどの説明では、月例給の引き上げ額が不十分な中高年齢層職員に寄り添った検討がなされたとは到底思えない。改めて、本県独自で配偶者手当の廃止見送りを求める。</li> <li>中高年齢層職員の生活に大きな影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者に係る扶養手当の廃止について、皆さん方が強い思いを持っていることは承知している。しかしながら、人事委員会勧告や先ほど申し上げた国の措置内容を考慮すると、本県独自で配偶者に係る手当の廃止を見送ることは困難である。また、他府県においてもほとんどの府県が国通りの改定を実施する見込であり、均衡の原則の観点からも、本県独自の措置は困難</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>を与える配偶者手当の廃止は納得できない。人事委員会とは「国と同様でなくてもよい」と確認している。改めて、我々の思いを踏まえ、再検討を求める。</p>	<p>であると考えている。</p>
地域手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでの経緯や本県の実情を踏まえ、国通りの級地区分ではなく、現行の3つの級地区分を維持するとされたことは理解できるが、我々は、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改善を求めている。国に倣った支給割合の引下げの検討は求めている。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り、県独自で措置することへのハードルは下がっているはずだ。地域手当の引下げは職員の生活を直撃するものであることから、方針の撤廃を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域手当に係る地方財政措置はこれまでから、国の支給割合を基礎とする分しか手当されておらず、今後もその方針に変わりはないと認識している。本県の厳しい財政状況を踏まえると、引き続き、国基準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。現行の職員構成で試算した場合に、国の財源措置を上回ることとなる令和9年度には、支給割合を引き下げざるを得ないことをご理解いただきたい。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>理解できない。人事委員会勧告における公民較差は地域手当も含めた給与で計算される。仮に令和9年度に民間給与と比べ、本県職員の給与が下回っていた場合、地域手当を引き下げると、より公民較差が広がることになってしまう。公民較差が広がれば、その較差を埋める必要が生じる。今年度の交渉で、将来の地域手当の引下げに言及することは乱暴と考える。</li> <li>今、回答のあったように、国の制度完成はR10年度だが、一方で、地域手当の見直し期間が、現行の10年から、より短期間で実施とされているため、制度完成した頃に、国の制度がまた見直される可能性がある。支給割合の引下げは認められないのは当然のことだが、職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務と民間の給与水準の比較は、地域手当を含めた職員給与と民間給与で比較されることは承知している。しかしながら、地域手当に係る国の財源措置は、そうした公民較差を踏まえたものではなく、国の支給割合を基礎として措置されるものである。国は令和10年度まで段階的に支給割合を引き下げることとしており、皆さん方にとって厳しい内容であることは承知しているが、本県の支給総額が国の財源措置を上回ることとなった際には、支給割合を引き下げざるを得ないことにご理解をいただきたい。</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>の生活や人材確保にも影響する地域手当が、このように度々変わる不安定な制度となるのは問題である。改めて、我々の思いを踏まえ、再検討を求める。</p>	
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>高速道路の通行料金は、ETC 利用時の通行料金で支給することとし、ETC 割引額や ETC マイレージサービス等の還元分を考慮したうえで通行料金を支給するとのことであった。ETC 利用料金で認定することは一定理解するが、ETC を持っていない職員については、通常の通行料金で認定してもらえるのか。また、前回、支部から「15 万円の範囲内で全額支給されるかわりに、認定が厳しくなるのではないか」との懸念が発言されたが、そのようなことはないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでから、交通用具で明石海峡大橋を利用する職員には、垂水 IC から淡路 IC 間の ETC 割引適用後の通行料金で認定しているところであることからご理解をいただきたい。通勤手当については、最も経済的かつ合理的な経路及び方法により認定することには変わりはない。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>前回、支部からは、自宅から最寄り駅まで 2 km ある場合、せめて駐輪場代くらい支給してほしいと発言があった。この機会に改善できないか。また、「パークアンドライドに伴う駐車場代は 15 万円の別枠として現行どおりの取り扱い」と回答されたが、15 万円の枠内の取り扱いとして、パークアンドライドの駐車料金も全額支給とならないか。さらに、ガソリン代の高騰に対する措置なども含め、県独自の措置は何か検討できないのか。</li> <li>通勤に係る一部の費用に職員の持ち出しが生じることは不満が残る。引き続き、通勤に係る費用の持ち出しが出ないように県独自措置を求めておく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、独自での対応を行うことは困難。</li> </ul>
中高年齢層職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年齢層の処遇改善について、最高号給に達している者は、評価が良</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</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>くても昇給の機会がない。また、定年引き上げにより10年近く昇給機会がないことから、55歳昇給停止の廃止を求める声は強い。中高年齢層職員のモチベーションについては、人事委員会も報告において言及しており、当局も前回の交渉で「士気確保は重要」と言っていたはずだ。前回交渉では、支部から「若手から、経験を重ねても給料が上がらないならモチベーションが上がらない。退職も検討している」と、人材確保にも影響しかねない問題であることが訴えられた。改めて55歳昇給停止の廃止と行政職4級の号給増設を求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>このままでは高齢層職員のモチベーションは上がらない。「意を用いる必要がある」とした人事委員会の報告や、若手職員の離職にもつながりかねないことも踏まえ、具体策を検討いただきたい。</li> </ul>	<p>観点から、本県人事委員会勧告並びに国、他府県の動向を踏まえて実施しているものであるが、この取扱いは、国や他府県においても、定年引上げ後も継続されているところである。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である。また、号給の増設については、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、独自の対応を行うことは困難である。</p>
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は、級格付けの改善、一時金支給月数引き上げ、すべての生活関連手当の支給を行うよう前回要請した。現場から「再任用職員は、年金が支給されていた制度導入時と支給されない現状とでは前提が異なり、制度として正しくない」、「再任用の働き方は周りから見ても気の毒」、「再任用の勤勉さや善意に頼りすぎている」との声もある。現場で、これまでの知識や経験も含め、重要な存在になっている再任用職員のモチベーションや生活水準の維持・向上を踏まえ、兵庫県独自の改善をすべきと考える。</li> <li>国に対する処遇改善の要請は積極</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再任用職員の給与、職務の級の格付けについては、人事委員会勧告の内容を基本としつつ、国や他府県の状況を踏まえ決定しているものである。勧告がない中で、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であるが、近年増加している若手職員に対して、再任用職員の知識・技能・経験を継承していただくことは組織力を維持するためにも重要であり、再任用職員の果たすべき役割は大きいと考えている。我々としても、国におい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、引き続き国に対し、更なる処遇改善も含めて要望していきたいと考えている。</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
	<p>的に行っていただきたいが、再任用職員が果たすべき役割の大きさも認識されているのであれば、県独自でできることもぜひ考えていただきたい。</p>	
<p>会計年度任用職員の処遇改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会計年度任用職員は、週 29 時間の 1 年目であれば年休付与が 10 日と、もともと少ないのにも関わらず、病休が無給のため、病気になった場合、「無理して出勤するか年休で対応している」との声が寄せられている。新型コロナやインフルエンザに罹患した場合は、本人の意思と関係なく、出勤できないため、年休を使うしかない。このような中で、病気等が長引き、年休を使い切ると、無給の病休を取り続けるしかなく、生活が苦しくなる。会計年度任用職員の生活を守るためにも、常勤職員と同様に病休の有給化を検討いただきたい。</li> <li>・他府県では有給となっている団体もある。行革で定員 3 割カットが行われた中で、会計年度任用職員の存在なくして業務は回らないのが実態である。兵庫県としても、病休の有給化について、前向きな検討をしてもらいたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事委員会から勧告がされていない中、国や他府県の状況を踏まえると、勧告を上回る成案を見出すことは困難である。</li> </ul>
<p>総括</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本日表示された内容では合意できない。再検討を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厳しい制約の中での検討となるが、今一度、上層部と協議したい。</li> </ul>