

令和6年度職員団体との交渉結果  
(春闘交渉)

1 交渉団体

兵庫県職員労働組合

2 出席者

[当局] 職員局長、人事課長 他 (6名)

[職員団体] 副委員長、書記長 他 (5名)

3 交渉日時及び場所

令和7年3月19日(水) 13:00~13:15 庁内会議室

4 内容

令和7年3月17日に職員団体から申し入れのあった「2025春闘に関する要求書」について、当局から回答した後、協議を行った。

5 交渉概要

(1) 当局回答

項目	当局回答
賃金の改善	・ 地方公務員法における給与決定の原則のもと、来年度の人事委員会勧告を踏まえ、皆さん方と丁寧に協議していきたい。
定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の処遇改善	
会計年度任用職員等の処遇改善	・ 会計年度任用職員や特別職非常勤職員については、地方公務員法等の趣旨や国が示す一定のルールに沿って制度設計を行っており、来年度においても、現行制度を基本としつつ、皆さん方からの要求を踏まえ丁寧に協議していきたい。

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
基本姿勢確認	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 当局の基本姿勢を伺いたい。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 地方公務員法における給与決定の原則のもと、人事委員会の勧告を踏まえて対応することを基本姿勢としつつ、本県を取り巻く行財政環境も踏まえ協議する。</li><li>・ 労使合意が得られるよう最大限努力するという基本姿勢も変わらない。</li></ul>
賃金水準の改善	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 物価上昇を上回る賃上げが実現しなければ、生活が改善されない。士気確保につながる全世代の賃金水準の積極的な大幅引き上げを求める。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 地方公務員の給与等は、地方公務員法で「情勢適応の原則」や「均衡の原則」に従って決定することが定められており、その制約を受けざるを得ない。</li><li>・ 職員の給与については、人事委員会の勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、国や他府県の状況、社会情勢や財政状況等も踏まえ、協議していきたい。</li></ul>
中高年齢層職員の士気確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 中高年齢層職員の士気確保のため、まずは60歳定年までの昇給が可能となるよう、55歳昇給停止の廃止や各給料表の号給継ぎ足しを求める。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 55歳昇給停止は、世代間の給与配分の適正化の観点から、人事委員会勧告と国や他府県の動向を踏まえ、実施している。国や他府県においても、この取扱いは、定年引上げ後も継続とされている。</li><li>・ 中高年齢層職員の士気確保は大変重要である。中高年齢層職員の給与制度については、給料表の取扱いも含めて、人事委員会の勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、国や他府県の状況、社会情勢や財政状況等も踏まえ、協議していきたい。</li></ul>
60歳を超えた職員の処遇	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 60歳を超えた職員の処遇について、60歳時の給与水準を維持していただきたい。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 60歳に達した職員の給料月額7割措置は、令和5年4月の定年引上げ関連法の施行に伴い、国や他府県においても、同様の措置がなされている。</li></ul>

項目	職員団体主張	当局回答
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳を超えた職員の士気確保も大変重要である。人事委員会の勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、国や他府県の状況、社会情勢や財政状況等も踏まえ、協議していきたい。</li> </ul>
再任用職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、級格付けの改善や一時金の支給月数の引上げ、扶養手当の支給等を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・職務の級の格付けや期末・勤勉手当の支給月数については、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、扶養手当等の生活関連手当については、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。</li> <li>・再任用職員の給与制度についても、人事委員会の勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、国や他府県の状況、社会情勢や財政状況等も踏まえ、協議していきたい。</li> </ul>
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ガソリンの値上げによる自動車通勤者の負担増やパークアンドライドに伴う駐車場・駐輪場の負担等について改善を強く求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通勤手当については、運用改善を図っており、国や他府県を上回る制度となっている。皆さん方が非常に強い思いを持っていることは認識しているが、国、他府県や民間企業との均衡を考慮する必要がある。</li> <li>・引き続き国や他府県の状況等、社会情勢の変化を注視しながら、状況の変化が生じた際は必要な検討を</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
		行いたい。
超勤縮減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場要求交渉で要請した、更なる超過勤務縮減に向け、「規則」「協定」の上限が遵守できるよう、人事課主導で実効性のある超過勤務縮減に取り組んでいただきたい。また、職員が超過勤務縮減目標を意識するあまり入力制限や申請自粛につながるような周知徹底を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度の超過勤務縮減目標「年間540時間超の職員数0人」は、超過勤務に関する規則の上限「月45時間以内」を踏まえて長時間労働を改善していきたいという思いで設定している。高い目標だが、目標を達成できるよう、業務縮減や効率化、職員の意識改革をしっかりと図ってきたい。</li> <li>・超過勤務の縮減にあたっては、全庁的な共通業務の効率化だけではなく、各部等において、業務縮減に係る意見交換を積極的に進めるよう、人事課としても全庁に対し周知徹底してまいりたい。</li> <li>・目標達成のために超勤申請を自粛することは、本来の目的から逸脱し、あつてはならない。引き続き、管理職等に対して、業務の進行管理を適切に行い、超過勤務の事前命令・事後確認を徹底するよう指導していく。</li> </ul>
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント相談が後を絶たない。ハラスメントの未然防止に努めるとともに、ハラスメントの定義や判断基準についても周知徹底いただきたい。また、カスタマー・ハラスメントについては毅然とした対応をしてもらいたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「兵庫県ハラスメント防止指針」のもと、あらゆる機会を通じて職員に対する注意喚起や意識向上に取り組んでいる。複数の相談窓口を設けるなど相談しやすい環境整備に取り組み、業務の妨害に繋がる悪質な迷惑行為についても、ハラスメント防止指針において組織的な対応を行うことを所属長の責務として明記し、県警OBの相談員の設置等による体制整備や、クレーム対応研修を通じた職員の能力向上などに取り組んでいる。</li> <li>・今後も「ハラスメントは許さな</li> </ul>

項目	職員団体主張	当局回答
		い」という姿勢で引き続き適切に対応してまいりたい。
職員個人への誹謗中傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境の悪化や業務遂行への悪影響を引き起こすものという点で、職員個人への誹謗中傷や攻撃に対しては、職場要求交渉でも確認したが、当局の責務として、組織的な対応を含め、あらゆる方策を講じていただきたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場要求交渉でも申し上げたとおり、職員を守るための具体的な方策については、関係課と調整を進めているところであり、課題を認識・共有しつつ、今後関係課で連携しながら検討を進め、効果的な対策につなげていきたい。</li> </ul>
総括	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員が県民の期待に応え、より質の高い県民サービスを確実に提供していくためには、雇用の安定、労働条件の改善、積極的な賃上げが不可欠である。特に再任用を含む中高年齢層職員の生活水準、士気確保は大きな課題である。</li> <li>・ 賃金については勧告が出てからということであるが、現場での苦勞に報い、職員の生活改善を図るためにも、全世代にわたって賃金を積極的に引き上げることを求めておく。</li> </ul>	—