

21第1回確定交渉

11月9日、賃金確定第1回交渉を実施した。10月5日に当局から「交渉の見直し」提案を受け、14日に「労使合意が重要であるとの基本姿勢に変更ない」ことを確認して以降、今回が最初の確定交渉となつた。当局は「検討を行うためには、一定の時間が必要があつたが、例年より早いタイミングで成案を示すよう、交渉の進め方を見直した」として、第一回交渉で成案を提示した。当局は、妊娠・出産・育児等の休暇制度について国に準じた

1 基本姿勢
組合今年の給与改定にあたり当局の基本姿勢を示していただきたい。

ことが基本姿勢であり、これがまとめてわりはない。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ます。今後、労使合意が得られるよう最大限努力したい。

組) 期末手当について、人事委員会勧告のとおり 0・15 月の引下げが示されたことは、この間コロナ対応等、懸命に働いてきた職員の働きから見ると納得出来るものではない。

最近では、新型コロナの新規感染者数は減少傾向にはあるが、未だ予断を許さず現在も多くの職員が努力を重ねている中で、当局から引下げの提案が行われば職員のモチベーションへの影響は避けられない。

新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、職員の皆さんに日々ご尽力いただいていることは認識している。しかし、人事委員会からは、民間給与との均衡を図るために期末手当について引下げの勧告が行われている。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、また、コロナ禍における厳しい社会情勢や財政状況等を総合的に勘案し検討しており、勧告どおり引下げの改定を行わざるを得ないと考えている。

検討を求める

改正を示す一方、一時金については、会計年度任用職員も含めて、勧告どおり実施するなど、現場で奮闘する職員の士気の低下を招く成案を示した。このため、現場の意見も踏まえた再検討を求めた。

今後、署名を通じ現場の思いを伝えると共に、11月17日の第2波統一決起集会に結集し、前進回答を勝ち取る。

No. 6
2021. 11. 10

兵庫県職員労働組合
情報宣伝部

金本 信一

表1 期末手当・勤勉手当の改正

一般の職員		6月期	12月期	計
2021 年度	期末	1.275月	1.125月 (1.275月)	2.40月 (2.55月)
	勤勉	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.225月	2.075月 (2.225月)	4.30月 (4.45月)
2022 年度	期末	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.15月	2.15月	4.30月

表2 勤勉手当の期間率の取扱

勤務期間	現行	改正	差
6箇月	100%	100%	
5箇月15日以上	6個月未満	100%	95% -5%
5箇月以上	5箇月15日未満	100%	90% -10%
4箇月15日以上	5個月未満	95%	80% -15%
4箇月以上	4箇月15日未満	90%	70% -20%
3箇月15日以上	4個月未満	80%	60% -20%
3箇月以上	3箇月15日未満	70%	50% -20%
2箇月15日以上	3個月未満	60%	40% -20%
2箇月以上	2箇月15日未満	55%	30% -25%
1箇月15日以上	2個月未満	45%	20% -25%
1箇月以上	1箇月15日未満	35%	15% -20%
15日以上	1個月未満	30%	10% -20%
15日未満		25%	5% -20%
零		0%	0%

※ () の数値は改定前の数値

金本
信一

情報宣伝部

3 会計年度任用職員の期末手当

組) 昨年度に続き、2年連続、しかも昨年度を上回る引下げである。これまでから、何度も申し上げているが、会計年度任用職員には勤勉手当の支給がない。そのうえ、近年、一時金については、民間との支給割合の均衡を図るために、引き上げるときは勤勉手当、引き下げるときは期末手当と勧告されてきた。正規職員との均衡というが、期末手当しか支給されていない会計年度任用職員は引き下げられる一方ではないのか。

一時金の引き下げは到底受け入れられるものではない。会計年度任用職員は、新型コロナウイルスへの対応も含め、県行政の推進にあたっては欠かすことのできない存在であり、重要な役割を担っている。人材確保の面からも待遇悪化につながる改定はやめてもらいたい。

組)これまでから会計年度任用職員の処遇改善について強く求めていた。人事委員会は報告で、「会計年度任用職員は常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある」としており、正規職員のように支給月数や実施時期を具体的に明示していない。これは、支給月数・実施時期については労使交渉に委ねられているものと受け止めている。

繰り返すが「常勤職員との均衡」というなら、勤務手当が支給されていない会計年度任用職員の期末手当を引き下げることは、一時金トータルでみると、常勤職員との均衡を欠くことになる。

処遇の悪化につながるような回答は受け入れられない。会計年度任用職員一人一人の生活が守られるような検討を強く求める。

組) 理解できない。会計年度任用職員は正規職員と異なり、任用期間が会計年度という短い期間で限定的に定められた職員である。当然、年度毎に勤務条件を示したうえで募集し、任用しているものである。

（三）作年度二、王覲職員二〇均衡之四

組) 昨年度も、正規職員との均衡を図ることとして12月の期末手当から0.05月引下げられたが、任用途中に報酬の不利益変更を行えば、勤務条件の不安定さから次年度以降の人材確保に支障を来す可能性もある。今年度の引下げ幅は昨年度よりも大きく、会計年度任用職員一人一人への生活や人材確保面への影響も非常に大きいということを十分に踏まえた検討を強く求める。

組)人事委員会からは勧告も受けておらず、見直しによる職員への影響も大きいため、見直しは到底受け入れられない。

2

10

7 看護職給料表の運用改善
組) 他府県状況、経営状況を理由に、我々の要求に応えることは非常に厳しいとのことであるが、看護職給料表の見直し時の交渉経緯からすれば、現場の職員に報いるためにも運用改善は必要である。

当) 病院事業の経営状況については、新型コロナウイルス感染症の専用病床確保に伴う空床補償により医業収益の減少分は補填されたとは言え、アフターコロナの患者受療動向の不透明さも想定され、病院事業の経営はこれまでに経験したことのない極めて厳しい局面を迎えていた。

それぞれの職場で業務にご尽力いただいている皆さん方の強い思いや、これまでの交渉経緯は十分認識しているが、取り巻く状況に厳しさが増す中、要求にお応えする方策を見出せないことにについては、ご理解いただきたい。

組) この間、病院現場では約2年にわたりコロナ対応をはじめ、現場で日々、

5 姉妹・出産・育児等と仕事の両立支援
のための休暇・休業制度の改正

（当）ご指摘のとおり、現行の取扱いについては、皆さん方との協議を踏まえこれまで具体的な見直しは行つてこなかつたが、先ほども申し上げたとおり、私どもとしては、これまでから課題として、毎年申し上げてきたところであります。急な見直しが必要であるとの認識に変わりはない。

組) 国の法改正等の動向が現時点では不明であるものの、国において、人事院の意見の申出等の内容のとおり制度の改正が行われれば、本県においても、国に準じ改正を行う。そのような理解でよいか。

（総）この間、病院現場では、約2年はれた
りコロナ対応をはじめ、現場で日々、
県民の生命を守るために懸命に働いてい
る。政府も、看護師の処遇改善に言及
している状況も踏まえると、看護職給

（継）この間、病院現場では約2年はれた
りコロナ対応をはじめ、現場で日々、
県民の生命を守るため懸命に働いてい
る。政府も、看護師の待遇改善に言及
している状況も踏まえると、看護職給
料表の運用改善は必要と考える。前向
きに検討してもらいたい。