

21第1回確定交渉

成案提示受け、再検討を求める

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った。当局は「検討を行うためには、一定の時間が必要であったが、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

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。

主なやり取り

1 基本姿勢

組）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。

当）「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く、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。

2 月例給・一時金

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、新型コロナウイルス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で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れば職員のモチベーションへの影響は避けられない。

当）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、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。

当局回答（要旨）

(1) 給料表

人事委員会からの報告を踏まえ、今年度は月例給の改定は行わない。

(2) 期末手当

職員の期末手当について、人事委員会勧告どおり、引き下げる。（表1）

会計年度任用職員の期末手当は、正規職員の支給月数の引下げに準じて、令和3年12月期は0.15月分引き下げ、令和4年6月期以降、6月期及び12月期にそれぞれ0.075月分、合わせて年間で0.15月分引き下げる。

なお、国からは本年の給与改定の取扱いについて示されておらず、今後の国会運営も先行きも不透明な状況であることから国の動向を注視しつつ、成案に変更が生じた場合、改めて協議する。

(3) 勤勉手当の期間率の取扱い

国を上回る措置を早急に是正するため、令和3年12月期から国に準じた取扱いへ見直す。（表2）

(4) 妊娠・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

令和4年1月1日から、次の2点について、国に準じ実施する。

①不妊治療のための休暇

- ・職員が不妊治療に伴う通院のため勤務しないことが相当であると認められるときの休暇として、特別休暇を設ける。
- ・休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、さらに5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。
- ・対象職員は常勤職員及び会計年度任用職員とするが、会計年度任用職員の具体的な対象範囲は国の取扱いとの均衡等を踏まえ今後詰める。
- ・常勤職員及び会計年度任用職員ともに有給とする。
- ・不妊治療のための病気休暇の取得を認める独自措置は、特別休暇の新設以降も継続する。

②会計年度任用職員の配偶者出産休暇、男性の育児参加のための休暇、産前・産後休暇の有給措置

- ・会計年度任用職員の配偶者出産休暇、男性の育児参加のための休暇及び産前・産後休暇を有給とする。

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 箇月未満	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 箇月未満	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 箇月未満	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 箇月未満	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 箇月未満	45%	20%	-25%
1 箇月以上	1 箇月15日未満	35%	15%	-20%
15日以上	1 箇月未満	30%	10%	-20%
15日未満		25%	5%	-20%
零		0%	0%	

再任用職員		6月期	12月期	計
2021年度	期末	0. 725月	0. 625月 (0.725月)	1. 35月 (1.45月)
	勤勉	0. 45月	0. 45月	0. 90月
	計	1. 175月	1. 075月 (1.175月)	2. 25月 (2.35月)
2022年度	期末	0. 675月	0. 675月	1. 35月
	勤勉	0. 45月	0. 45月	0. 90月
	計	1. 125月	1. 125月	2. 25月

※（ ）の数値は改定前の数値

### 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。これまでも、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、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処遇悪化につながる改定はやめてもらいたい。

当）会計年度任用職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症対応も含め、事務の執行に重要な役割を担っていたにしていることは私どもも認識している。一方で、会計年度任用職員については、任用形態は正規職員と異なるものの、制度上、正規職員に準じた支給月数を支給することが基本となっている。人事委員会からも常勤職員との均衡を踏まえ適切に対応するよう言及されており、正規職員に準じた支給月数となるよう改定を行うべきと考えている。

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る。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、勤勉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。

当）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。

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。

### 4 勤勉手当の期間率の取扱い

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。見直しは到底受け入れられない。

当）勤勉手当算定にあたっての期間率の見直しについては、これまでからも課題として申し上げてきた。本県における現行の期間率は国と比べ相当有利な取扱いとなっており、加えて、国と異なる期間率としている団体は本県を除いて2団体のみである。今後、交渉内容について県民に向け情報開示を行っていくこと考慮すれば、現行の取扱いを維持することは困難であり、早急に見直しを行わざるを得ない。

組）現行の取扱いは、労使協議により決めた経緯があり、当局も一定容認してきたものではないのか。しかも、今年の12月期から見直すなどそのような性急な見直しは受け入れられない。

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っていないが、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、早急な見直しが必要であるとの認識に変わりはない。

組）受け入れられない。職員にとつての影響が非常に大きく再検討を求める。

### 5 妊娠・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

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のか。

当）結構である。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には、詳細を執行部にご説明させていただきます。

### 6 技能労務職の独自課題

組）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。先ほど、別途回答することであったが、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てよいのか。

当）技能労務職の給与の取扱いについては、労使交渉で決着するのが基本であり、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。

組）先日の現業統一交渉では、給料表の構造についての課題認識が示され、その課題も含めて改めて給与確定交渉の場で協議したいと言われたが、見直しありきでは納得できない、と訴えてきたことを、改めて申し上げておく。

### 病院局

### 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収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も経験したことのない極めて厳しい局面を迎えている。

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年にわたる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、看護師の処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。