

勤勉手当期間率は22年6月期から見直し 会計年度の一時金は21年12月期は据置き

11月25日、第2回賃金確定交渉を実施した。「一時金」については、勧告どおり12月期から引下げ、「勤勉手当の期間率の見直し」については、周知期間が必要とし22年6月期からの実施とされた。また、「会計年度任用職員の期末手当」については、常勤職員と同様に引き下げるところが、22年6月期からの引下げとされた。当局からのこれらの回答を総合的に判断し合意した。(妥結時間は11月25日20時00分)。2時間早朝ストライキは中止。

1 給料表

改定無し

2 期末・勤勉手当

(1)正規職員

- 年間4.45月→4.30月（0.15月引下げ）
 - 2021年は12月期に期末手当0.15月引下げ
 - 2022年は6月/12月に期末手当の均等引下げ
- ※国は人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げ。今年度の引き下げに相当する額は、22年6月の期末手当から減額することで調整。

(2)会計年度任用職員

- 年間2.55月→2.40月（0.15月引下げ）
- 2021年は12月期は据え置き
- 2022年は6月/12月に期末手当の均等引下げ
- 報酬改定時期は恒久的に年度単位とする。
- 勤勉手当の支給については国の動向を注視していく

(3)勤勉手当の期間率見直し

- 期間率を右表のとおり見直す
- 実施時期は、2022年6月期
- 下の休暇については国に準じ勤務時間から除算しない規定を設ける
 - ①1ヶ月を超えない場合の育児休業
 - ②30日を超えない場合の病気休暇
 - ③30日を超えない場合の育児部分休暇

3 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

(1)以下の制度について令和4年1月1日から国に準じ実施

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。
 - 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及び産前・産後休暇を有給化

(2)その他の制度

国において改正される場合は国に準じ実施することを基本（詳細は執行部協議）

4 県病労課題

- 看護職給料表の運用改善は困難
- 国の経済対策にあわせて、本県病院事業においても、看護師の処遇改善を実施することとなった場合には、詳細を執行部に説明する。

勤務期間	現行	改正	差
6箇月	100%	100%	
5箇月15日以上	6ヶ月未満	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ヶ月未満	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ヶ月未満	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ヶ月未満	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ヶ月未満	45%	20% -25%
1箇月以上	1箇月15日未満	35%	15% -20%
15日以上	1ヶ月未満	30%	10% -20%
15日未満		25%	5% -20%
零		0%	0%

最終交渉 確認・要請事項

組合) 今期確定で示された当局の回答は、この間の職員の労苦に報いるための検討をしていただいたのかという思いである。引き続き、健康管理の観点からも求めていくので、誠意をもった対応をしていただきたい。人事委員会勧告でも人材確保の重要性が触れられている。採用辞退者が多い職種の待遇改善、初任給改善についても引き続き求めておく。

部長) 皆さんの勤務条件に関することについて、厳しい環境の中で、日々職務に精励いただいている皆さん方からの意見を受け止め、誠実に協議してまいります。

組合) 交渉の見直しについて、今後も、労使合意が得られるよう最大限努力するとの当局姿勢に変わりはないか。また、私たちが意見表明できる場は、ぜひとも、交渉の場で確保していただきたいという思いはお伝えさせていただく。

部長) 交渉の基本姿勢として、労使の合意は重要なものと考えており、合意が得られるよう最大限努力する姿勢に変わりはありません。

今後の交渉についても、この姿勢を基本に、皆さんとの協議が適切に行われるよう対応してまいります。

組合) 次に、現業職員の給与についてである。現業独自交渉で、前段決着ができないような提案がされた。現業職員の給与制度の見直しについては、丁寧で誠実な協議を確認し、継続協議とされたことから、労使合意に向けた最大限の努力を強く求めておく。また、労働協約書に基づいた対応を要請しておく。

部長) 技能労務職の皆さんとの理解を得ることができるように、丁寧に協議してまいります。

組合) 看護職給料表の運用改善について、看護職給料表の運用改善をはじめとした看護師の待遇改善については、現場の思いは大変強い。強い使命感をもって新型コロナ対応にあたってきた病院職場の職員が、引き続き、不安なく、意欲ややりがいをもって業務に取り組んでいくよう、待遇改善を求めていくので、真摯に対応願いたい。

また、先ほど「国の経済対策については、国や他団体の動向も踏まえて、必要な対応を行いたい」と病院局長から回答があった。是非とも、前向きに検討してもらいたい。

病院局長) 要請について、真摯に対応する。また国の経済対策にあわせて、本県病院事業においても、看護師の待遇改善を実施することとなつた場合には、詳細を執行部にご説明させていただく。

組合) 勤勉手当の期間率について、見直し時期は6ヶ月期からとされたが、職場で混乱が生じない

よう、十分かつ丁寧な周知を求めておく。
部長) はい。丁寧に周知していきます。

組合) 次に、会計年度任用職員の待遇についてである。一時金が、年度単位の改定となったとはいえ、制度導入後、2年連続での一時金の引き下げは大きな待遇の改悪となる。常勤職員との均衡の観点からも、待遇改善は必要である。職場要求においても、改善を求めていくので、誠実に対応していただきたい。また、勤勉手当の支給に向け国への働きかけをお願いする。

部長) 会計年度任用職員の待遇改善についても、誠実に協議させていただきます。会計年度任用職員に対する勤勉手当については、国の通知において「期末手当の定着状況等を踏まえた上で検討課題とすべきもの」とされています。私どもとしては、引き続き、国の動向を注視してまいります。

組合) 休暇制度の拡充について、妊娠、出産、育児等に関する休暇制度が拡充となり、特に、不妊治療休暇について、病休の取扱いが残ったことは前向きな対応と受け止める。ぜひとも、必要な職員が必要な時に取得できるような職場環境としてももらいたい。

一方、会計年度任用職員は常に雇用不安を抱えて働いている。育休や不妊治療等は、妊娠しても出産しても子育てしながらでも、働き続けるために必要な制度である。任期に定めのある会計年度任用職員が、これらの制度を安心して活用するには、雇用の安定が不可欠であることを伝えておく。

部長) 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援を図る観点から、職員の皆さんが必要な時に必要な休暇を取得できる職場環境づくりにも十分配慮してまいります。

組合) 定年の引き上げについて、定年の引き上げについては、今後の大きな交渉課題となる。賃金水準、高齢になっても働き続けられる職場環境の整備、役職定年の取扱い、定年前再任用職員の賃金水準、新規採用者の確保等々、課題は山積している。真摯で誠実な交渉の実施を求めておく。

定年引き上げは、採用から退職まで、全世代に影響のある課題であるが、人事委員会も、特に高齢層職員の士気確保はさらに重要であるとしている。55歳昇給停止の課題等、高齢層職員が今後も意欲を持って働き続けられるような制度の構築を求めておく。

部長) 定年引上げにあたっての皆さんとの協議については、しっかりと対応をさせていただきます。

今後、国からの情報提供などを踏まえながら十分検討し、できるだけ早期にお示しできるよう努めてまいります。