

事 務 連 絡
2023年9月22日

各 支 部 長 様

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長 青木 久実子

2023年度兵庫県人事委員会事務局長協議について

連日の取り組みに敬意を表します。

さて、標記のことについて、9月4日に人事委員会に申し入れた内容を踏まえ、9月22日に人事委員会事務局長協議を実施しましたので、報告します。

引き続き人事委員会闘争のご協力をお願いします。

記

1. 事務局長回答

9月4日に兵庫県教職員組合、兵庫県職員労働組合の両委員長から、本年の人事委員会勧告に向けた申し入れをいただいた。

現在、民間給与実態調査等の集計・分析等を行っているところであり、人事院の報告・勧告の内容、皆様方からいただいた申し入れの内容も勘案しながら、本年の勧告・報告について検討を進めている。

現時点では、まだ結果が出ていないので、お話しできる範囲で、検討状況等について申し入れの項目ごとにご説明する。

まず、1. 月例給及び2. 一時金についてである。国においては、本年4月時点で、3,869円（0.96%）の官民較差があるとして、若年層に重点を置いて全ての世代の俸給月額を引き上げることとしている。また、一時金については、民間の支給割合4.49月が公務を0.09月上回ったことから、支給割合を0.10月引き上げ、4.50月に改定することとしている。本県における公民較差や民間の一時金の支給割合については、現在、民間給与実態調査等の集計・分析を進めているところであり、これらの結果を踏まえて検討していきたい。

3. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」、5. 再任用職員の労働条件の改善及び7. 地域手当についてである。国は、職員一人一人が高い意欲とやりがいを持って躍動でき、Well-beingが実現される環境を整備し、公務組織全体の一層のパフォーマンス向上のため、給与についても令和6年に向けて一

体的な検討作業を進めることとしている。その中で、人材確保のための取組をはじめ、地域手当の級地区分設定の広域化、定年前再任用短時間勤務職員等に支給される手当の支給範囲の拡大などについて検討を行うこととしている。また、60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方についても、職員の役割・貢献に応じた処遇の確保の観点から、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を行うこととしている。本委員会としても、こうした国の状況を踏まえ、言及すべき内容の検討を行っている。また、教育職の再任用職員の給与については、昨年の報告で「人材の確保や定年の引上げに係るより円滑な人事管理の観点を踏まえたモデル給料表の作成を全国人事委員会連合会に働きかけていく」と言及し、その後3回にわたり全人連に対し要請を行った。これらの要請に対する全人連の反応は、「現状では、国の俸給表とのバランスを考えると、モデル給料表の再任用の部分だけを改定することは難しい。」というものであった。このことについては、本委員会の働きかけなどにより同様の課題認識を持つ団体もあることから、他府県との情報共有を図るとともに、引き続き全人連への働きかけを行っていきたいと考えている。

4. 初任給基準の引上げについてである。初任給の水準については国や他の都道府県、民間の状況との均衡を考慮して決定していることから、それらの状況を踏まえて検討したい。

6. 公民比較における役職の対応関係についてである。平成30年に客観的な指標に基づき見直しを行ったものであり、その後の職員構成に大きな変化は見られないことから、本年の勧告についても、見直し後の対応関係により公民較差を算出したいと考えている。

8. 在宅勤務関連手当についてである。国は在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の負担が特に大きいことを考慮し、その負担を軽減するため、在宅勤務等を行う職員を対象として、在宅勤務等手当を新設し、あわせて在宅勤務等手当を支給される職員の通勤手当の措置を行うこととしている。本委員会としても、民間給与実態調査の結果や国における措置の状況を踏まえ、検討している。

9. 諸手当の改善、通勤手当の改善についてである。国では改定の動きがないため、言及は困難と考えているが、民間の支給状況の調査結果や他の都道府県の状況も踏まえて検討している。

10. 長時間労働の是正、超過勤務縮減及び兵庫県教職員組合の独自要求の勤務時間の適正化・業務削減についてである。新型コロナウイルス感染症は5類感染症に移行したものの、仕事と生活の両立や健康障害防止の観点から、長時間労働の是正、超過勤務縮減は引き続き重要と考えている。また、学校現場は、通常の授業以外にも、部活動をはじめ学校運営、保護者対応、生徒指導等、多岐にわたる業務を担っており、長時間勤務が常態化しているため、勤務

時間の適正化・業務削減は仕事と生活の両立だけでなく、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題であると考えている。教員未配置についても、不足解消に向けた人材確保を含めた対策強化が重要であると考えている。これらの状況を踏まえ、どのような言及ができるか検討している。

11. 定年の引上げに伴う高齢層職員の職場環境等についてである。本年から定年年齢が段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が進んでいくことが想定される。高齢層職員が、これまでに培った職務及び経験を十分に活かせる職場環境の整備は重要であると考えており、本委員会として、どのような言及ができるか検討を行っている。

12. 人事評価についてである。本県では、「人材マネジメント方針」に基づき、人事評価を原則として5段階から6段階に細分化し、その結果を任用、給与等により適切に反映していくこととしており、本委員会としてもどのような言及ができるか検討している。

13. 会計年度任用職員の処遇改善についてである。会計年度任用職員の勤務条件は、全国で統一的な取扱いとするよう国の非常勤職員に準じた制度とすることを基本として、労使協議を経て制度化されたものと認識している。

会計年度任用職員の勤勉手当について、地方自治法の改正により令和6年度から支給できることとなったことなどの状況を踏まえ、言及すべき内容の検討を行っている。

14. 休暇・休業制度についてである。国では改定の動きがないため言及は困難と考えているが、他の都道府県の状況も踏まえて検討している。

15. ハラスメント防止についてである。

各任命権者においてハラスメント防止指針に基づき、指針内容の周知や相談対応などの取組を実施しているところである。一部の任命権者においては相談件数が増加しており、相談しやすい環境の整備が進んできていると評価できる一方、引き続き適切な対応が必要な状況であると考えており、どのような言及ができるか検討している。

以上、現段階の検討状況について申し上げた。現在、各項目について鋭意検討しているところであり、まだ結論が出ていないことについては、ご理解いただきたい。

2. 組合からの要請

事務局長から現段階の状況について、検討状況の説明を受けた。そのうえで、県職労から何点か要請させて頂きたい。これまでの内容と重複する部分もありますが、願います。

1. 月例給・一時金の引上げについて、国は初任給・若年層に重点を置き、そ

こから改定率を通減する勧告となっているが、物価高騰の影響は年代が上がるごとに通減されるわけではない。物価の上昇は全世代間に共通の課題であり、生活水準を十分に守るためにも、全世代での月例給の引き上げが不可欠である。生活実態に即し、すべての職員が健全な生活を維持できる引上げを求める。一時金については引き続き、全職員の均等な水準引き上げにつなげるよう期末手当による引上げを求める。職員の努力に報い、士気確保するため、私たちの生活改善につながる賃金水準・一時金の引き上げを求める。

3. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、今年度の人事院勧告では、2024年に向けて措置を検討する事項の骨格案にとどまったが、大きな課題であり、「地域手当の大きくくり化」などについては、詳しい内容が決まっていないが職員の賃金に影響を及ぼすのではないかと危惧している。いずれにしても、中高年齢層職員の職務に対するモチベーションの維持・向上を図る観点も重視していただき、可能な限り早い段階での情報提供を求めている。

5. 再任用について、定年引上げに伴い、今後職場では、定年引上げとなる職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員が混在することになる。特に、再任用職員は今でも定年前とほとんど同じ職責・業務を行っているにもかかわらず、定年前から大きく水準が下がっていることに加え、今後、定年引上げとなる職員と再任用職員とでは、差が生じることとなり、問題であると考えている。再任用職員の格付け、生活関連手当の支給、一時金の月数の引き上げを強く求める。

8. 在宅勤務等手当の新設について、在宅勤務等手当については新設を求めているが、国が今回新設する制度は月10日以上在宅勤務に対して、手当支給を想定しているが、それではいったいどのくらいの職員が対象になるのか疑問である。また、県では本庁舎再整備に伴う4割出勤の問題もあり、月10日以上であれば4割出勤を前提とした手当のようにも見える。4割出勤に課題もある中で、国の制度のままでは問題があると考えている。そもそも、在宅勤務等手当は光熱費・水道費の負担を補うものであり、実態に即した手当の新設を求める。

また、通勤手当の減額については、そもそも通勤手当が全額実費支給されていないという問題もある。加えて事務作業が煩雑にならないようにしてもらいたい。

9. 諸手当、特に通勤手当について、通勤手当について、国で改定の動きがないため言及は困難ということだが、この10年間で16%引きあがっており、いまだ引き下がる見通しが立っていない。そして高速料金が1/2となっていることから、必ず自己負担が生じてしまう。実態に即し、職員の自己負担が生じないように通勤手当の全額実費支給を求める。

10. 長時間労働の是正に向けて、先ほど、長時間労働の是正、超過勤務縮減は

引き続き重要と回答を受けた。私たちは業務量に見合った人員体制となっていないことが超過勤務の大きな要因であると考えている。今年も職員が過大な業務量が原因で休職に入り、本人だけでなく同じ課室の職員にまで影響が及び改善に向けて、組合で任命権者と話し合っている例がある。引き続き抜本的な対策として、公務員人事管理に関する報告で触れられているように、業務量に応じた定員・人員の確保について言及いただきたい。

11. 定年の引上げについて、高齢層職員の職務及び経験を十分生かせる職場環境の整備が重要であると言われたが、60歳以降の給与7割措置ではモチベーションが維持できない。また、役職定年に伴う中堅層の昇任・昇格への影響が懸念される。人員確保については、制度導入時の交渉において、当局と「業務量に応じて人員を適正に配置するという定員管理の趣旨に沿って、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保したい」と確認しているが、現場からは人員確保に対する意見や不安の声が多く出されている。職員に対して丁寧な情報提供を行い、高齢層職員、中堅層のモチベーションが維持される制度運用となるように、任命権者に働きかけていただきたい。

12. 人事評価について、現在県職労では人事評価の給与への反映にかかる交渉を行っている。現場で意見集約を行っているがその中では人事評価そのものに対して、「WAY面談といわれるが、WAYとはどういうことか。昨年までの面接と何が違うのか」「G評価は一体どんな人になるのか」「地方の職場でG評価となるのか」「自分がどんな評価とされているのかわからない。どうすれば評価が良くなるのか」等、様々な意見が集まっており、新たな人事評価制度が本当にモチベーションの向上につながっているのか、また、評価者の負担増になっているのか懸念がある。人事委員会に対しては、ぜひともすべての世代のモチベーションの向上につながる人事評価の実施を任命権者に働きかけていただきたい。

13. 会計年度任用職員の処遇について、今年は2年連続の月例給・一時金の引き上げを期待しており、ぜひともその効果を会計年度任用職員にも及ぶようにしてもらいたい。そして、月例給の引上げの場合、人事院勧告で指摘があったように常勤職員と同様に遡及改定を求める。また、地方自治法の改正が可決成立したことも踏まえ、勤勉手当支給を求める。さらに、常勤職員との均衡から、無給休暇を有給休暇とすること人材確保の観点からも、経験年数換算を月換算に見直してもらいたい。

14. 休暇休業について、仕事と治療の両立支援については、厚労省ガイドライン、または仕事と生活の両立の必要性が勧告でも触れられており、例えば、障害を持つ子供の送迎のため子育て支援休暇の取得要件の拡充であったり、仕事と治療の両立支援のための短時間勤務制度を検討いただきたい。