

一時金0・05月引下げ提案、会計年度任用職員も同様 月例給も含めトータル判断できる提案を求め11月30日にヤマ場

11月20日、賃金確定第2回合同闘争委員会交渉を実施した。当局は「一時金の引き下げ」については、勧告どおり実施するとし、たものの、会計年度任用職員の一時金についても同様に、引下げという厳しい提案があった。一方で、月例給や高齢層士気確保については、具体的な回答が示されなかった。引き続き「一時金と月例給トータルで判断できる提案」「コロナ対応をはじめとした現場の苦労や努力に報いる対応」を求め、「高齢層の士気確保」「休暇制度の充実」「会計年度任用職員の期末手当の取扱い」については11月27日の次回交渉に持ち越された。11月30日がヤマ場となる。

(主なやりとり) *当局回答は裏面

1. 一時金の引き下げ

組）人事委員会から引下げの勧告が出ているとは言え、期末手当の引下げ改定は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が再び進む中、日々、感染対策に尽力している職員をはじめ、それ以外の職場においてもそれぞれの持ち場で懸命に働いている職員のモチベーションの低下にもつながる。職員の苦労に報いて、今年度の引下げ改定は見送れないのか。

当）職員の皆さんには、日々、それぞれの職場において、感染対策等含め様々な業務にご尽力いただいていることは十分認識しており、感謝申し上げます。

しかしながら、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。

我々としては、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た結果、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。ご理解いただきたい。

組）厳しい民間情勢は承知しているが、職員の士気への影響も考慮していただきたい。我々としては月例給や他の要求に対する回答もあわせたトータルでないと判断できないことは再度、申し上げておく。

2. 会計年度任用職員の期末手当

組）会計年度任用職員の取扱いについては具体的な勧告がされておらず、「常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある」としか報告されていない。なぜ、引下げるのか。

当）会計年度任用職員の期末手当については、制度設計にあたり、常勤職員との均衡を踏まえ、正規職員の期末手当に準拠した支給月数を設定していることから、正規職員の期末手当の改定に準拠した取扱いを行うものである。

組）会計年度任用職員制度については、今年度から、正規職員の給料表が適用され月額報酬は下がったものの、特殊勤務手当の支給に加え、新たに期末手当の支給が可能となり、制度導入前より賃金水準も上がった。これは、正規職員に準拠した制度設計となつたためであり、我々としても、これまでから常勤職員との均衡の観点から、処遇改善を求めている、基本的にその立場に変わりはない。

しかしながら、期末手当の取扱いについて、「常勤職員との均衡」というなら、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されておらず、制度初年度で期末手当に割り落としがある中で、引き下げることは、「常勤職員との均衡」を欠くことになる。このことを問題にしている。

会計年度任用職員の期末手当の引下げは認められない。

当）会計年度任用職員の期末手当については、制度設計にあたり、常勤職員との均衡を踏まえ、正規職員の期末手当に準拠した支給月数を設定した経緯がある。

したがって、今回、正規職員の期末手当の支給月数に変動があることから、正規職員に準拠した取扱いを行うものであり、ご理解いただきたい。

なお、ご指摘のあった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の検討課題とすべきものと考えている。」とされており、我々としても、国の動向を注視していきたいと考えている。

組）納得できない。再検討を求める。

3. 高齢層の士気確保

組）昨年度の当局からの要請により、高齢層の士気確保の観点から、行政職給料表6級の号給増設が勧告されたことについては、一定評価する。当局には、勧告どおり、号給の継ぎ足しを行うこととして、早急に回答いただきたい。

当）行政職給料表6級の号給増設については、勧告の趣旨を尊重することを基本としつつ、国や他府県の状況、本県の財政状況等を勘案し、検討を進めている。

勧告を受けてからの日も浅く、本日時点では、まだ具体的な回答をお示しすることができない。

今しばらくお時間をいただきたい。

4. 休暇制度

組）休暇制度については、検討中とのことであった。人事委員会の報告では、治療と仕事の両立支援や育児部分休暇の充実について、「適宜、制度の見直しを検討する必要がある」とされている。働き続けられるための環境整備の一環として、報告にのっとり、前向きに検討してもらいたい。

当）我々としても職員が仕事と家庭を両立し健康で働き続けることのできる環境整備を図ることは重要であると認識しており、これまでから育児・介護等に伴う休暇等の導入・充実を図ってきたところである。

今回、人事委員会の報告の中で、制度の見直しや、さらなる充実について言及されているが、休暇制度については、国や他府県との均衡を図る必要があり、慎重に検討を行っているところである。

本日の時点では、報告を受けてからの日も浅く、具体的な検討状況を申し上げることができない。

今しばらくお時間をいただきたい。

5. 看護職給料表の運用改善

組）看護職給料表の運用改善について、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と考ええる。

当）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充分認識しているが、取り巻く状況に厳しさが増す中、要求にお答えする方策を見いだせないことについては、ご理解いただきたい。

6. 次回交渉に向けて

組）やりとりをさせていただいたが、このままでは判断できない。前回交渉時にも言ったが、我々が求めているのは、「一時金と月例給のトータルで判断できる提案」であり、「コロナ対応をはじめとした現場の苦労や努力に報いる対応」である。高齢層の士気確保策、休暇制度の充実、会計年度任用職員の期末手当の取扱いなど、現場で苦勞する職員への誠意を示してもらいたい。

11月30日には、29分時間内食い込み集会を配置している。

リミットが迫っている。早く我々が納得できる成案を示すよう改めて強く求める。

また、例年、確定交渉においては組合員の署名をお渡しするとともに、現場からの思いを伝えていくが、今年は短い日程の中で、その機会を確保できていない。

代わりに、別途、各支部代表から分会要請書を直接お渡しするとともに、その場で現場の思いを述べる機会を確保いただきたいと考えている。改めて日程調整をさせていただきたいと考えている。

裏面に続く

11月25日（水）

・管理局長要請行動
・第2回各支部・各地域代表者会議

当局回答(趣旨)

1 人事委員会による「職員の給与等に関する報告及び勧告」の内容

11月18日に人事委員会から行われた月例給に関する「職員の給与等に関する報告及び勧告」の内容。職員給与と民間給与の比較であるが、月例給について、「本県職員給与は民間従業員給与を、一人当たり平均で、1,279円(0.33%)、「兵庫県行財政運営方針」に基づく管理職手当の減額措置の影響分を除くと132円(0.03%)下回っている」と報告。

その説明として、「令和2年3月末における給与制度の総合的見直しに係る経過措置等の廃止に加え、昨年の勧告に基づき、本年度から、獣医師に初任給調整手当が支給されている。本年の公民較差には、民間企業の給与水準の変動に加え、これらの職員給与の減少、増加双方に影響を与える要因が含まれ、結果的に、職員給与と民間企業従業員給与の較差はわずかなものとなった」と報告。

(1) 給与改定

① 月例給

給料表について、本県職員の給与と民間企業従業員の給与を比較した結果、「兵庫県行財政運営方針」に基づく管理職手当の減額措置の影響分を除いた公民較差は132円(0.03%)と極めて小さいことから、本年は月例給の改定を行わない旨、報告されている。

② 高齢層職員の士気確保

高齢層職員の士気確保のため、「昇給停止となる55歳以上職員のうち、最高号給への到達割合が特に高くなっている行政職6級について、勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、4号給の増設を行う必要がある」と報告されており、勧告は「行政職給料表6級について4号給の増設を行うこと」とする内容となっている。

③ 改定の実施時期

給料表の改定の実施時期については、「令和3年1月1日から実施すること」としている。

(2) その他、人事行政における諸課題

人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備、高齢期の雇用及び臨時・非常勤職員の任用等、公務員倫理の徹底、についても報告がされている。

2 知事談話

職員の給与改定については、新型コロナウイルス感染症による消費の低迷や景気の悪化も踏まえ、人事委員会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を勘案し、適切に対処することとする。

3 給与改定をめぐる国・他府県の状況

(1) 国の状況について 11月6日の閣議において国家公務員の給与改定を人事院勧告どおり行うことが決定された。同日、開会中の臨時国会に給与法改正法案が提案され、11月18日には衆議院本会議で可決、参議院に送付され、現在審議が行われているところである。

(2) 他の都道府県の状況についてであるが、現時点で、特別給に関する人事委員会勧告は全ての団体、月例給に関する人事委員会勧告は36団体において行われたところであり、各団体で今後の対応について引き続き検討が行われているものと認識している。

4 現時点における検討状況

(1) 給料表に関しては、人事委員会から2点、報告・勧告が行われている。

1点目として、本年の月例給の改定について、人事委員会からは、「公民較差(132円(0.03%))は極めて小さいことから、本年は月例給の改定を行わない」と報告されている。

2点目として、高齢層の士気確保について、昨年度、人事委員会に対し高齢層の士気確保について検討の要請を行い、人事委員会からは先ほども申し上げたとおり、行政職給料表6級について4号給の増設が勧告されたところである。

この2点については、現在、報告・勧告の趣旨を尊重することを基本としつつ、検討を進めている。

(2) 休暇制度に関することなど多岐に渡る要求を受け、現在、検討を行っているところである。ただ、給料表や高齢層の士気確保も含め、成案を取りまとめるには、国の動向、他府県の状況や本県の財政状況等を勘案し、慎重に検討する必要がある。

当局提案

期末・勤勉手当

- (1) 再任用職員を除く職員の期末・勤勉手当は、人事委員会の勧告どおり、期末手当の支給割合を、令和2年12月期は0.05月分、令和3年6月期以降は、6月期及び12月期それぞれ0.025月分、合わせて年間で0.05月分引き下げる。
- (2) 会計年度任用職員の期末手当であるが、会計年度任用職員の期末手当の制度設計にあたっては、常勤職員との均衡を踏まえ、正規職員に準じた支給月数を支給するとして、現在の支給月数2.6月を設定している。
- 従って、正規職員の支給月数の引下げに準じて、令和2年12月期は0.05月分、令和3年6月期以降は、6月期及び12月期にそれぞれ0.025月分、合わせて年間で0.05月分引き下げる。

期末・勤勉手当の改定

〔一般職員〕

(単位：月)

〔任期付研究員・特定任期付職員〕 (単位：月)

	期末手当						勤勉手当		計						
	現 行	改 正 (※)				現 行	現 行	改 正							
		(R2.12)		(R3.6～)				(R2.12)		(R3.6～)		(R3.6～)			
		現行との差		現行との差				現行との差		現行との差		現行との差			
6 月 期	1.3	1.3	± 0	1.275	△0.025	0.95	2.25	2.25	± 0	2.225	△0.025				
12月期	1.3	1.25	△0.05	1.275	△0.025	0.95	2.25	2.2	△0.05	2.225	△0.025				
年 間	2.6	2.55	△0.05	2.55	△0.05	1.9	4.5	4.45	△0.05	4.45	△0.05				

※ 会計年度任用職員の期末手当についても同じ内容で改正

各病院分会からの発言

淡路) 病院では、会計年度任用職員である看護補助者もマンパワー不足。一時金も含めた年収額で今までより収入が減らないとされていたが、一時金下がると人材確保がさらに難しくなる。一時金引き下げは見直して欲しい。

こころ) コロナ対応については、一人ひとりが不安感と日々たたかい精神的ストレスが非常に高く、再拡大の状況もあり現場はピリピリしている。賃金水準の引き下げはやめて欲しい。子育て部分休暇について、夏休み等には勤務時間のはじめからも取得できるようにして欲しい。

がん) 定年延長後の賃金水準は現役の7割程度と言われているが、それでは士気は下がる。現行の再任用職員の賃金水準も含め、見直してもらいたい。がん治療を行いながら勤務できる制度については、現場の交渉でも「治療と仕事の両立」への重要性は認識しているとの回答を得ている。前向きに検討して欲しい。

11月30日(月) 早朝29分時間内食い込み集会

今年度は新型コロナ感染拡大の情勢を鑑み、時間内食い込み集会とします。

前進回答を引き出すためにも、集会態勢を全分会で確立しよう。