

コロナ禍で働く職員の士気確保求める

3月17日、集中回答日を迎えた連合の2021春季生活闘争は、新型コロナウイルスの影響で交渉環境が急変する中、先行組合の回答が出され、コロナ禍においてもベア・一時金共に満額回答の企業があるとの報道が行われる一方、要求を見送るケースもあり、この間の賃上げ基調からの失速が想定される。自治労は、公務員連絡会に結集し、国家公務員制度大臣、人事院総裁交渉を取り組み一定の回答を引き出し、県職労・県病労は、3月18日、春闘交渉を実施し、賃金水準の維持・改善、超勤の縮減、ハラスメント対策等に取り組みむことを求めた。当面する人員配置点検、会計年度任用職員・新規採用者の加入オルグを全力で取り組み、人事委員会闘争、確定闘争に向け組織の強化・拡大を図ろう。

春闘交渉のやりとり

1. 基本姿勢

組合）我々は組合員の生活の安定と改善を図るため、賃金の改善を求めている。現段階では具体的な回答はなかったが、当局の基本姿勢を伺いたい。

当局）職員の給与については、地方公務員法における給与決定の原則のもと、人事委員会の勧告を踏まえて対応することを基本としている。来年度も勧告の趣旨を尊重することを基本姿勢としつつ、本県を取り巻く行財政環境も踏まえ、皆さん方と協議していきたい。

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、労使合意が得られるよう最大限努力するという基本姿勢についても、これまでと変わりはない。

2. 賃金について

組合）昨年の確定交渉において、一時金が引き下げられたが、高齢層の士気確保策として行政職給料表6級号給継ぎ足し、高齢層の働きにも配慮したきめ細やかな対応が一定実現した。一方、今春闘は、新型コロナウイルスの影響による企業の業績悪化が反映されること、が確定であり、人事院（人事委員会）勧告、確定闘争に大きな影響を与えるのではないかと危惧している。

しかし、感染症対策の最前線の職場はいうまでもなく、私たち公務職場に働く組合員、職員は、県民の要望に応えるべく、日夜、懸命な奮闘、努力を続けており、職員の苦労や努力に報い、士気確保につながる賃金水準の改善をお願いしたい。また、「定年までの昇給確保」「退職までに行政職6級への格付け」などの運用も含めた対応をお願いしたい。

当局）地方公務員の給与等は、地方公務員法で「情勢適応の原則」や「均衡の原則」に従って決定することが定められており、私

どもとしては、その制約を受けざるを得ない。したがって、職員の給与については、来年度、人事委員会の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、本県を取り巻く行財政環境も踏まえ、皆さん方と協議していきたい。

3. 人材確保

組合）人材確保については、初任給調整手当の対象となった獣医師以外にも採用困難職種があり、初任給基準引上げなど、処遇改善が必要である。

当局）人材確保のため、組織全体として、『兵

庫県で働きたい』という魅力を高めていく必要がある。優秀な人材を確保していくためには、より高い給与水準とすることが効果的であることは明らかだが、先ほど申し上げたとおり、地方公務員の給与等は、地方公務員法において給与決定の原則に基づき定めることとされており、私どもとしては、その制約を受けざるを得ない。

そうした中ではあるが、獣医師に限らず職種ごとに、本県の採用確保の状況、民間の状況、国や他府県における取り組み等を総合的に考慮しつつ、人事委員会とも情報を共有し、人材育成など給与面以外の要素を含めた適切な処遇のあり方を検討しつつ、優秀な人材確保に努めていきたい。

2021春期要求（公務員連絡会）に対する回答の趣旨

- 国家公務員制度大臣(回答)
 - ・令和3年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定したい。その際には、皆様とも十分に意見交換を行いたい。非常勤職員については、各府省申合せに沿った処遇改善を進めていくが、期末・勤勉手当の支給水準については、人事院に明確な考え方、具体的な統一基準を示していただくことが重要であり、それを踏まえた上で、人事院と連携しながら、対応を検討していく。
 - ・働き方改革については、現在、各府省において、超過勤務手当の確実な支払いの取組を進めている。しかし、最終的なゴールは、長時間労働を是正し、職員がやりがいを持って、高い成果を効率的に上げられるようにすることであり、それが優秀な人材の確保という次のステップにつながる。
- 人事院総裁(回答)
 - 1. 賃金の改善について
 - ・人事院としては、労働基本権制約の代償措置としての勧告制度の意義及び役割を踏まえ、情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行うことを基本に臨む。
 - ・俸給及び一時金については、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い、適切に対処したい。
 - ・諸手当については、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえ、必要となる検討を行っていきたい。
 - ・再任用職員の給与については、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、各府省における再任用制度の運用状況を踏まえつつ、引き続き在り方について必要な検討を行っていきたい。
 - 2. 労働時間の短縮、休暇等について
 - ・長時間労働の是正に関して、令和元年度から人事院規則により超過勤務の上限を設定しており、この上限を超えた要因の整理、分析及び検証の状況について各府省から報告を受け、その報告を基に各府省に対して指導等を行っている。引き続き、制度の適切な運用が図られるよう、必要な指導等を行っていきたい。
 - ・不妊治療を受けやすい職場環境の整備を含めた両立支援、職員の休暇、休業等については、引き続き、職員団体の皆さんの意見も聴きながら必要な検討を行っていきたい。
 - 3. 非常勤職員の給与について
 - ・常勤職員の給与との権衡をより確保しうよう取り組んでいきたい
 - 4. ハラスメント防止対策について
 - ・苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメントに関する事案についても人事院の役割を果たしていきたい。

4. 超勤の縮減

組合）行革の定数削減により、職場は通常業務をこなすギリギリの体制である。その上に、コロナ対応業務が増え、その大変さが訴えられている。健康管理の観点から、業務量に見合った体制整備を行うなど、超勤縮減に向けた取り組みを求める。

当局）職員の適切な健康管理やワーク・ライフ・バランスの実現を図り、働きやすい職場環境を作っていくには、超過勤務の縮減が不可欠であり、これまでから、できることから取り組んでいくとの姿勢で、各所属の意見も聞きながら、全庁を挙げて、超過勤務の縮減に取り組んできた。

現時点においても、原則である年間360時間の上限を超えた職員が出ていることは大きな課題であると認識しており、引き続き、「協定、規則で定める上限時間は守るべきものである」という認識を徹底するとともに、各部局とも連携しながら、実効性のある超過勤務の縮減に取り組んでいきたい。

5. ハラスメント

組合）春闘期における組合が実施したアンケートにおいて、パワハラ、住民・業者からの苦情等のハラスメントを受けたことがあると答えた職員は3割強となっている。

また、ハラスメントを受けた職員の半数以上が「我慢している」と回答しており、問題の根深さがうかがえる。今年度、県の職場でもパワハラにより処分が出されたことに関しても、組合員から多くの関心が寄せられた。パワハラ等の職員間で生じるハラスメントは無くなるように、また、業務上の住民・業者からの苦情等のハラスメントについては、しっかりと対応できるように、職場環境に向け、尽力してもらいたい。当局）パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについては、従来から、自治研修所での研修や綱紀肅正通知などを通じて未然防止に向けた職員の意識向上に努めてきたところである。

今年度においては、労働施策総合推進法及び人事院規則の改正の趣旨を踏まえ、従来の指針及び通知を見直し、「兵庫県ハラスメント防止指針」として一本化することで、総合的なハラスメント防止対策を推進することとした。今後は、新たな指針のもと、自治研修所で実施する研修、綱紀肅正通知、不祥事防止読本、あるいは、各部局、各県民局及び県民センターに設置する服務規律向上推進委員会の取り組み等を通じて、職員に対する注意喚起や意識向上に取り組んでいく。

また、悪質なカスタマー・ハラスメントについては、担当職員が一人に対応しつづけるのではなく、所属長を中心とした組織

的な対応を行うことを基本とし、苦情等対応業務員の設置による体制整備や「クレーム対応力向上研修」を通じた職員の能力向上に努めていく。

6. 会計年度任用職員

組合）制度導入時、期末手当が支給されることで、年収は上回るものの、月額報酬が下がることへの不満が多数寄せられた。

そうした中、昨年の確定交渉では常勤職員との均衡の観点から、期末手当が引き下げられたが、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の引き下げは、納得できるものではない。

人材確保でも職種によっては苦勞している所もあり、職場への影響を懸念している。勤勉手当の支給をはじめ、今後とも会計年度任用職員の処遇改善については、引き続き求めていきたい。

当局）会計年度任用職員制度については、皆さん方との協議を経て、今年度から制度を導入した。報酬等については、国の取扱いに準じて、新たに期末手当や特殊勤務手当に相当する報酬を支給することにより、従来の年収を上回るなど一定の処遇改善が図られたと考えている。

会計年度任用職員の処遇については、皆さん方からの要求を踏まえ、引き続き真摯に協議していきたいと考えているが、国が示す一定のルールから逸脱することは、対外的な説明の観点からも困難であることは、ご理解いただきたい。

なお、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の検討課題とすべきもの」とされている。私どもとしても、国の動向を注視していく。

7. その他

組合）昨日は、民間大手の集中回答指定日で、コロナ禍においてもベア・一時金共に満額回答の企業があるとの報道が行われる一方、要求を見送るケースもあり、この間の賃上げ基調からの失速が想定される。しかし、コロナ対応業務をはじめとした公務職場の士気確保は、重要である。

いずれにせよ、賃金については勧告が出てからということであるが、昨年の確定闘争の我々の苦しい判断も踏まえてもらい、賃金の維持・改善に向け、我々の要求に対する積極的な検討を求めておく。

8. 県病労課題

①超勤縮減

組合）超勤縮減は、労使双方で取り組む必要があるが、やむを得ず業務が時間外に及んだ場合は、超勤手当を支給してもらいたいというのが現場の思いである。

特に「申請しにくい」と言われている看護職については、2019人員・職場要求交渉において、当局から新たな対応策が示されたが、あまり改善されていない。引き続き、取り組みを進めていきたい。

当局）はい、わかりました。

②手当改善

組合）春闘アンケートには、マスク、アイシールドなど防護具の不足の声があり、院内感染への不安感が訴えられている。こうしたことも含め、コロナ対応を行っている医療従事者の一時金が昨年の確定交渉で下がったことに対する疑問、落胆の声が寄せられている。そして、身の危険を冒してコロナ対応していることに見合った代償を求める声もある。手当の改善は出来ないか。

当局）県立病院がコロナ患者対応において重要な役割を担っていることや国からの特殊勤務手当の特例運用の要請を踏まえ、感染症防疫作業手当の特例措置を設けることとした。この措置は、未知のウイルスである新型コロナウイルスの感染リスクに加え、これまでに経験したことがない状況下における業務であることを考慮した極めて特例的な対応であり、支給額も他の特殊勤務手当を大きく上回る設定とし、また、現時点においては、特例措置を当面の間継続することとしている。

また、令和3年1月から3月までの期間限定の措置ではあるが、国庫補助金を活用して特殊勤務手当を拡充しているところであり、この対応についても、コロナ患者対応の最前線で尽力していたいている職員の皆さん方に報いたいとの思いで検討を重ねた結果である。

一方で、本県病院事業の経営状況や公務員の手当を取り巻く情勢等が厳しいことに変わりはなく、これ以上の手当の見直しは困難な状況にあるが、必要と判断される場合には改善すべきという姿勢に変わりはないことについては、ご理解いただきたい。

③会計年度任用職員

組合）特に人材確保が困難な病院においては、初任給決定の際に、経験年数換算を現行の年換算から月換算に見直すことも必要ではないか。

当局）初任給決定の前歴換算の見直しについては、知事部局等と同様の取扱としており、均衡を図る必要があると考えている。私どもとしても、国及び県全体の動向を注視していく。

9. 要請

組合）春闘要求とは別に、一点、要請する。今度発生した「排水弁閉め忘れ」の件では、マスクミ等でも報道され、現場では不安が広がっている。職員が安心して業務に専念できる職場環境の確立をお願いしたい。