

事 務 連 絡
2024年10月3日

各 支 部 長 様

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長 土取 節夫

2024年度兵庫県人事委員会事務局長協議（第2回）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、10月3日に2回目の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

前回の会見では、本年の報告・勧告にあたっての検討状況等について申し上げ、皆様方からは、様々な要請・ご意見をいただいた。

また、9月27日の要請行動では、兵庫県教職員組合から要請ハガキ、兵庫県職員労働組合から要請署名をいただき、各地区・各支部からも多岐にわたる要請・ご意見をいただいた。

この間、本委員会は、民間給与実態調査の集計・分析を行うとともに、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、会見や要請行動でいただいた要請・ご意見を踏まえて、精力的に検討を行ってきた。まだ一部は精査中ではあるが、本年の報告・勧告に関して、一定の結論あるいは方向性が得られたものについてご説明させていただく。

まず、公民較差の算出についてである。本年も管理職手当の減額措置が実施されているが、これまでから給与抑制措置前の較差を基本としており、これは給与抑制措置を実施している他の都道府県においても同様であるため、本年についても、給与抑制措置前の較差を基本としたいと考えている。

月例給及び初任給基準についてである。まだ最終の精査を行っているところであるが、民間給与実態調査の結果、職員給与が民間給与を下回っており、ほぼ国並みの較差を見込んでいる。この較差を解消するため、給料

表の水準を引き上げる改定を行うことを検討している。改定にあたっては、民間企業の初任給の動向等を踏まえ、国と同様に若年層に重点を置いて、給料を引き上げることを検討している。

一時金についてである。月例給と同様に、まだ最終の精査を行っているところであるが、職員の特別給の支給月数が県内の民間事業所の支給月数を下回っており、概ね国と同程度となる見込みである。そのため、国と同様に支給月数を引き上げる改定を行うことを検討している。

再任用職員の一時金については、国と同一の考え方で定年前職員の一定割合としていることから、国と同様に支給月数を引き上げる改定を行うことを検討している。これらの改定にあたって、国は民間の考課査定分の配分状況を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしている。本県においても民間の支給状況は概ね国と同じ傾向となる見込みである。これを踏まえ、本県も国と同様に、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、また、6月期及び12月期で均等に配分することを考えている。また、会計年度任用職員の一時金については、制度導入時の経緯等も踏まえ、支給月数など具体的な勧告は行わず、常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要があることを報告したいと考えている。

号給の継ぎ足しについてである。これまでから、給与制度の見直しの中で、国家公務員の改定後の俸給表を考慮することを基本として、本県の在職実態を踏まえ、改定を行ってきたところであり、本年の在職実態の状況等から号給の継ぎ足しを行うことは困難である。

経験豊かな人材の採用についてである。若年人口の減少や人材の流動化が進む中、民間企業の採用意欲は高く、公務人材の確保は厳しい状況が続いている。優秀な人材の確保や年齢構成の平準化に向け、経験者採用試験については、これまで事務職の年齢要件の緩和などの取組を行ってきている。優秀で多様な人材の確保は重要と考えており、今後も、試験の実施状況や受験者の動向等を踏まえながら、国や他の地方公共団体の取組を考慮し、採用試験制度の見直しを進めていくことを報告したいと考えている。

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備、いわゆる給与制度のアップデートについては、後ほど申し上げる。

再任用職員の労働条件についてである。高齢層職員の給与については、65歳定年の完成を視野にいたした60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方について、今後の国の検討の動向を注視すること。

寒冷地手当についてである。国は、民間における同種手当の支給額が公務を上回っていたことから、寒冷地手当の月額を引き上げることとしてお

り、本県においても、国家公務員の例により支給月額を改定するよう勧告・報告したいと考えている。また、国は、地域の区分の指定基準に気象庁から提供された新たな気象データを当てはめて、支給地域を改定することとしており、本県においても、国及び他の都道府県の職員との均衡を考慮して改定を行う必要があることを報告したいと考えている。

ハラスメントの防止についてである。ハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、職場の効率的な運営にも支障をもたらすものであり、特に、今年度に入ってから国会審議や報道などを踏まえ、令和6年6月の総務省通知において、ハラスメント防止に向けた対策を徹底するよう求められている。ハラスメントの防止は、重要であると考えており、引き続き、どのような言及ができるか検討している。

長時間労働の是正、超過勤務縮減の解消についてである。まず、超過勤務の縮減について、超過勤務が多い職場においては、個別面談などを通じて、引き続き、要因分析を十分に行い、業務の縮減や平準化、仕事の進め方の見直しなどに一層取り組む必要がある。職員一人ひとりの意識改革はもとより、県庁組織全体として組織のパフォーマンスを更に高めていくためには、各任命権者において業務量に応じた人員の確保や適切な職員配置、業務の繁忙期に対応した柔軟な業務執行体制の構築、ICTの活用等による業務改革など新しい働き方の推進に努めていくことが重要であることを報告したいと考えている。

高齢層職員の職場環境等についてである。高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を有効に活用するためには、60歳以降の働き方に対する職員の意向にも配慮した勤務形態による任用や配置等に留意するとともに、定年まで働き続けられる職場環境の整備に取り組むことが重要である。各任命権者においては、高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持・向上に意を用いる必要があることを報告したいと考えている。

人事評価についてである。定年の段階的引上げ、職員年齢構成の変化や働き方の多様化が進む中において、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価を用いて職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等により適切に反映するとともに、職員の意欲・能力向上や人材育成に活用する中で、職員が自身の成長や組織への貢献を実感できることが極めて重要であること、管理職のマネジメント力向上をはじめ、WAY面談等の実施による職員への助言やフィードバック等を丁寧に行っていくとともに、能力と実績に基づく人事管理や納得感のある人事評価の実施に一層努める必要があることを報告したいと考えている。

臨時・非常勤職員の処遇についてである。各任命権者においては、臨時・非常勤職員について公務能率の向上を図る観点から、職務の内容や責任を適切に設定しその職に就く職員の能力を十分に引き出し、人材確保の観点からも、良好な勤務環境の整備を進める必要がある。会計年度任用職員の採用については、任期ごとに客観的な能力実証を行う必要がある。再度の任用を行う場合についても平等取扱いの原則及び成績主義、国の非常勤職員の取扱いも踏まえ適切に対応する必要があることについて報告したいと考えている。

柔軟で多様な働き方についてである。柔軟で多様な働き方を推進するため、テレワークなどの活用が進められているが、職員同士が直接顔を見ることができない環境下でのコミュニケーション不足が懸念されている。人材育成や円滑な職務遂行のためには、対面でのコミュニケーションも有用であり、テレワーク下においても、職場勤務と同様に、管理監督職においては、率直な意見がいつでも誰でも気兼ねなく言える心理的安全性や業務マネジメント等に十分留意し、職員間の積極的なコミュニケーションや認識共有を図ることが重要であることを報告したいと考えている。

休暇・休業制度についてである。国は、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、育児時間の取得形態を追加するよう意見の申し出を行い、あわせて、職員が請求した場合の超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大等の措置を講じることとしている。本県においても、国の法整備の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要があることについて報告したいと考えている。

その他の休暇・休業制度については、国では改定の動きがなく、民間や他の都道府県の状況にも変わらないことから、改定は困難である。

会計年度任用職員の休暇・休業制度について、国は、非常勤職員について、育児時間の対象となる子の範囲の拡充や短期介護休暇の取得要件の緩和など育児・介護等と仕事の両立支援のための措置を講じることとしている。本県の会計年度任用職員についても、国の非常勤職員との権衡を踏まえた措置の検討を行う必要があることについて報告したいと考えている。その他の会計年度任用職員の休暇・休業制度については、国において改定の動きがないことから、国との均衡を考慮すると、改定は困難である。

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を除くその他の申入れ項目については、これまでに申し上げたとおりである。

次に、先ほど申し上げた項目以外で勧告・報告を考えている項目についてご説明する。

医師等に対する初任給調整手当についてである。国は、俸給表の改定状

況を勘案して支給限度額を引き上げることとしており、本県においても、国家公務員の例により改定するよう勧告・報告したいと考えている。

獣医師に対する初任給調整手当についても、給料表の改定状況を勘案して改定するよう勧告・報告したいと考えている。

管理職手当の減額措置についてである。本県では、長期にわたり管理職手当の減額措置が実施されており、令和5年度から減額率を縮小した上で、減額措置が行われている。本委員会としても、これまでから減額措置の解消について要請を行ってきており、本年の報告で、どのような言及ができるか検討している。

次に、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備についてである。地方公務員法に定める均衡の原則に則り、国及び他の都道府県との制度の均衡を図るという観点から、本県においても、所要の措置を講じる必要があると考えている。

各項目の措置内容について申し上げる。

まず、給料表であるが、従来から国及び他の都道府県との均衡を図ってきたところである。国は、人材確保や組織パフォーマンスの向上の観点から、行政職3級から7級までに相当する職務の級について初号の俸給月額を引き上げ、行政職8級以上に相当する職務の級では俸給月額の刻みの大きい号俸構成とすることとしており、本県においても、国に準じて給料表の改定を行うよう勧告・報告したいと考えている。

次に、扶養手当であるが、国は、民間企業において、配偶者に手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあり、公務においても配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合が減少傾向にあるなど、社会と公務の変化を踏まえ、段階的に配偶者に係る扶養手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとしている。

本県の民間企業の状況については国と同様の傾向にあるが、一方、本県職員の扶養手当の支給状況は、国と比べて扶養親族である配偶者の割合が低いなど、国と異なる状況にある。

このことを踏まえ、本県においては、国及び他の都道府県の改定状況、民間及び本県の状況を考慮して、適切な措置を講じるよう勧告・報告したいと考えている。

次に、地域手当であるが、国は、最新の民間賃金データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するものとなるよう、級地区分の設定は都道府県を基本とし、中核的な市は個別に設定することとしており、段階的に支給地域等を見直すこととしている。本県においては、平成19年に本委員会が調査研究結果を報告し、労使間で協議された結果、国とは異なる支給割

合としている経緯があり、平成 27 年の見直しにおいても、この経緯を踏まえた本委員会の報告・勧告により、現在の本県における地域手当が設定されている。こうしたことを踏まえ、地域手当については、国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して措置を講じるよう勧告・報告したいと考えている。また、異動保障については、国と同様に、期間を 1 年間延長するよう勧告・報告したいと考えている。

次に、通勤手当であるが、国は、民間の手当の支給状況を踏まえ、通勤手当の支給限度額を引き上げ、新幹線及び高速道路等の料金の額についても支給限度額の範囲内で全額支給することとしている。本県においても、1 箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額及び新幹線鉄道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を、国家公務員の改定を基準とし、本県の状況を考慮して改定するよう勧告・報告したいと考えている。また、国は、採用に伴い新幹線及び高速道路等に係る通勤手当の支給要件を満たした職員に対して手当を支給するとともに、支給要件を緩和することとしている。本県においても、国及び他の都道府県の改定状況及び本県の状況を考慮して改定するよう報告したいと考えている。

次に、単身赴任手当であるが、国は、採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対して手当を支給することとしており、本県においても、国家公務員の例により改定するよう勧告・報告したいと考えている。

次に、管理職員特別勤務手当であるが、国は、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を午後 10 時から午前 5 時までに拡大することとしており、本県においても、国家公務員の例により改定するよう勧告・報告したいと考えている。

次に、再任用職員の諸手当であるが、国は、住居手当や寒冷地など異動の円滑化に資する手当を再任用職員に新たに支給することとしており、本県においても、再任用職員に対し、地域手当の異動保障、住居手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当及び寒冷地手当を支給するよう勧告・報告したいと考えている。

次に、特定任期付職員の特別給であるが、国は、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映するため、ボーナスを期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとしており、本県においても、特定任期付職員に対し、勤勉手当を支給し、特定任期付職員業績手当を廃止するよう勧告・報告したいと考えている。

これまで申し上げた社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する

改定の実施時期については、令和7年4月1日から実施することを考えている。

最後に、勧告日は、再来週中頃を目途に調整している。

以上である。精査中の項目については、現在、鋭意検討を続けているところであり、今しばらくお時間をいただきたい。ご理解のほどよろしくお願いする。

2. 組合からのやりとり・要請

組合) 月例給・一時金については、ほぼ国並み引き上げを検討しているということであった。月例給の改定にあたっては「国と同様に若年層に重点を置き」ということだが、全世代での引上げを求める。

一時金については期末手当による引上げを求める。

組合) 給料表の号給継ぎ足しについて、「本年の在職実態の状況等から困難」との回答が示されたが、4級の最高号給に達している職員は17%もいる。定期昇給だけではなく、査定昇給の機会も失っている方が約2割も存在する状況を踏まえれば、号給継ぎ足しや前回困難とされた55歳昇給停止の廃止は必要と考える。今後、定昇や査定昇給の機会のない職員が増加することは、モチベーションの観点からも問題であることを、人事委員会としても受け止めていただきたい。

組合) 地域手当について、「本県の実情を考慮」とはどういうことか。

局長) ①地域の一体性を考慮する事情、②現在の地域手当の措置の状況及びそれに至る経緯である。

組合) 地域手当について、今の回答で、2007(H19)年勧告・報告を踏まえ、「支給地域区分は概ね3区分が適当」という地域の一体性を考慮する事情、「3級地と1級地との間には、概ね5%程度の地域間格差が認められる」というこれまでの経緯について確認した。そのうえで、「本県の実情を考慮して措置を講じるよう勧告・報告したい」という認識が示されたことは、支給区分・支給割合も含め、国どおりでなくてもよいという理解でよいか。

局長) 本委員会の勧告・報告を踏まえ、労使で協議した結果、国と異なる措置となることはあり得ると考えている。

組合) 仮に、地域手当の支給割合が改定された場合は、改定後の支給割合により算出された職員給与により公民比較が算出されるということでもいいか。

局長) それで結構です。

組合) 扶養手当について、これまでも申し上げているように、配偶者に係る扶養手当の廃止は、国の政策によるものであり、半数以上が支給しているという民間の支給実態から乖離している。官民との均衡という点からも受け入れ

られない。局長からは「本県職員の支給状況は、国と異なる状況にある」という認識が示された。このことは扶養手当について、国どおりでなくてよいという理解でよいのか。

局長) 本委員会の勧告・報告を踏まえ、労使で協議した結果、国と異なる措置となることはあり得ると考えている。

組合) 通勤手当については、組合からは長年、全額実施支給を求めてきた。まず、「本県の状況を考慮」とはどのようなことか。

局長) 職員の通勤実態等を考慮して本県独自の措置を行っていることである。

組合) 局長から「国の改定を基準とし、本県の状況を考慮して改定するよう」という回答であった。このことは、国が支給額上限を15万円に引上げ、新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲で全額支給するとしたことを踏まえて改定するという理解でよいのか。

局長) それで結構です。

組合) また、職員の通勤実態等を考慮して本県独自の措置を行っていることを踏まえ、国を上回る制度であつても良いという理解で良いか。

局長) 本委員会の勧告・報告を踏まえ、労使で協議した結果、国と異なる措置となることはあり得ると考えている。

組合) 勤勉手当「特に優秀」支給割合の引上げについて、局長の説明にこの項目がなかったということは勧告・報告において言及はないという理解でよいのか。

局長) 勤勉手当の成績率の上限について、本年の勧告で言及することは考えていない。

組合) 高齢層職員の職場環境等について、「60歳以降の働き方に対する職員の意向にも配慮した勤務形態による任用や配置等に留意」と回答された。

これは、学校現場の少数職種で、再任用短時間勤務を希望する人同士のマッチングが必要となるため、短時間勤務をあきらめなければならないケースがあることを踏まえ、本人の希望に基づく、多様な働き方が可能となる勤務形態が必要であることを含んでいるのか。

局長) 職員の再任用にあたっては、職種の特性等の制約がある中でも、短時間勤務も含め、職員の意向にも配慮した勤務形態により任用や配置等を行うよう留意する必要があると考えている。

組合) 高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持・向上に意を用いる必要がある、と回答されたことは、処遇改善も含むと受け止める。

組合) 人事評価について、「管理職のマネジメント力向上をはじめ、WAY面談等の実施による職員への助言やフィードバック等を丁寧に行っていく、〈中

略) 納得感のある人事評価の実施に一層努める必要がある」ことを報告したい、と回答されたが、WAY面談については、いまだに、職場に浸透していないことを踏まえ、能力向上や人材育成につながるものとなるよう任命権者に働きかけていただきたい。

組合) 会計年度任用職員の処遇について、局長から再度の任用について「国の非常勤職員の取り扱いも踏まえ適切に対応する必要がある」との認識が示された。国では、本年6月、人事院が国の期間業務職員の任期の上限を撤廃し、総務省も会計年度任用職員の運用の手引きを改正しており、このことを踏まえ対応するものと理解するが、それで良いか。

局長) それで結構です。

組合) 任用の上限撤廃と合わせ、上限号給の撤廃も必要と考えている。改めて求めておく。

組合) 休暇・休業制度について、局長から「本県においても、国の法整備の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要があることを報告したい」とされた。ぜひ、県も遅れることなく実施できるように、任命権者に働きかけていただきたい。

組合) 初号付近の号俸のカットについては、国は在職者調整をしない、としているが、在職者調整を求めておく。

獣医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から引き上げを求めておく。

寒冷地手当については、支給地の見直しは気象庁のメッシュデータの更新によるものと認識しているが、現在支給地となっている引原ダムは豪雪地帯であり、今回の見直しにより再任用職員も支給対象となることから、引き続き支給するよう求めておく。

再任用職員の処遇改善について、国に準じ、地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当及び寒冷地手当を支給するよう勧告・報告したいと、回答されたが、モチベーションの観点から、これ以外の生活関連手当全般、一時金支給月数の増、級格付けの改善が必要と考えている。改めて、求めておく。

長時間労働の是正について、事務局長の回答で、「業務量に応じた人員の確保」が触れられたことは、我々が訴えてきたことを受け止めたものと考ええる。任命権者に対しても、業務量に応じた人員の確保の必要性について、働きかけていただくよう求めておく。

ハラスメントの防止について、兵庫県は文書問題による混乱が半年も続き現場も疲弊している。このような、他府県にはない独自の事情を人事委員会としても十分に考慮した対応を求めておく。

会計年度任用職員の処遇について、改めて、病休の有給化を求めておく。
組合）確認なり要請をさせていただいた。アップデート関連で、地域手当、扶養手当について、「国どおりでなくても良い」とされたことは、地域手当には長年にわたる協議の経過があること、扶養手当は国と異なる支給実態があることなどから、安易に国に追随しないよう求めてきたことを踏まえたものと理解する。また、通勤手当については、国の改定を基準とし、本県の実況を考慮し改定するとされ、これまで長年、全額実費支給を求めてきたことが前進すると受け止めている。

一方、月例給の改定が「国と同様に若年層に重点を置く」と回答された。人材確保のため必要な措置とはいえ、物価高騰により厳しい生活実態にあることは世代に関係ないこと、中高齢層は現場を支える中心となっていることを踏まえると、中高齢層の処遇改善が不十分と言わざるを得ない。

再任用についても、一部手当が拡大されるとはいえ、職場では重要な役割を担っていること、定年延長者との賃金水準に差があること、会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるようになったことで、一時金支給月数が会計年度任用職員より低くなったことなどから、モチベーションを考慮したさらなる改善が必要である。

その上で、前回も言ったが、現在の兵庫県は、文書問題により半年もの間、県政の混乱と停滞が続いている。

この混乱を招いたのは、日々、真面目に働く職員ではないにもかかわらず、苦情対応も含め、職員に大きな負担がかかっている。また、ただでさえ、人材確保が困難なうえ、若年層の退職が増えているのに、それに拍車がかかる恐れが十分にある。さらに、モチベーションにも大きな影響が生じている。

このような兵庫県独自の実情を踏まえ、先ほど述べた中高齢層、再任用職員の処遇改善も含め、全ての職員が安心して働き、モチベーションを維持し、兵庫県で働き続けようと思える報告・勧告としていただくようお願いする。
局長）改めて要請をいただいた。最後の検討を進めていくので、もうしばらくお時間をいただきたい。