

令和3年度職員団体との交渉結果
(第2回給与確定交渉(県職員労働組合・県立病院労働組合))

1 交渉団体

県職員労働組合

2 出席者

[当局] 企画県民部長、管理局长、人事課長、職員課長
病院局长、病院局管理課長他 (12名)

[職員団体] 県職員労働組合委員長、副委員長、書記長
県立病院職員労働組合委員長他 (42名)

3 交渉日時及び場所

令和3年11月25日(木) 16:30~20:00 職員会館1階ホール

4 内容

令和3年度給与改定について、当局から再検討結果を説明し協議を行った結果、合意に至った。

5 交渉概要(県職員労働組合・県立病院職員労働組合共通)

(1) 当局説明

項目	改定(案)
期末手当	<ul style="list-style-type: none">・期末手当改定の実施時期について、国は令和4年6月としているところ、本県においては他府県の動向や人事委員会勧告を踏まえ、令和3年12月から実施・会計年度任用職員の報酬改定は年度単位で実施(令和3年12月期は据置き、令和4年6月期及び12月期は正規職員と同様に、それぞれ0.075月引下げ)
勤勉手当	<ul style="list-style-type: none">・勤勉手当の期間率について国と同率に改正[R4.6月期から改正]・国の取扱いに準じ、取得期間が1か月を超えない場合の育児休業等勤務期間から除算しない規定を整備
その他の項目	これまで回答したとおり

(2) 協議

項目	職員団体主張	当局回答
期末手当	<ul style="list-style-type: none">国家公務員の期末手当は、異例ではあるが、勧告どおり引き下げを実施するものの、年度を超えて、6月期での調整となる方向と聞いている。6月期での調整は問題もあると思っているが、一方で、国家公務員の12月期での一時金は、現行どおり支給されることになる。県も、国の取扱い方針と違う対応を行うというのであれば、コロナ禍のもと、懸命に業務を行ってきた職員の労苦に報いるためにも、一時金の引き下げそのものを実施しないことも可能なのではないのか。	<ul style="list-style-type: none">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ており、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。国の取扱いのとおり、来年の6月のボーナスで調整する場合、来年6月のボーナスの引下げ幅が大きくなり、職員の皆さんの負担感が非常に大きくなると考えられる。また、調整方法によっては、今年度中に退職する職員や来年度の新規採用職員などの職員間で不均衡が生じることになるなど、様々な検討課題が生じることが考えられる。このようなことを踏まえたうえで、国の状況についても勘案する必要があるが、本県においては人事委員会から期末手当を12月期から引下げるよう勧告を受けていること、また、他府県においても大半の団体で勧告どおり12月の期末手当から引下げ改定が行われることを踏まえれば、勧告どおり改定を実施することが、議会や県民の理解を得るための最善の対応であると考えている。

項目	職員団体主張	当局回答
<p>会計年度任用職員 の 期末手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 報酬改定が年度単位となることで、12月期での引き下げは実施されないこととなり、私たちが求めた、せめてもの対応が実施されることになるものと受け止める。しかし、来年度において、結局は、引き下げとなることには変わりはない。 • 私たちは、そもそも、会計年度任用職員の期末手当の引き下げには反対である。会計年度任用職員の期末手当は引き下げはやめていただきたい。せめて月数の検討はできないのか。 • 「会計年度任用職員の報酬改定は年度単位で実施する」とのことだが、今後、恒久的な取扱いにするのか。 • なお、正規職員との均衡を図るのであれば、勤勉手当は支給すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> • 会計年度任用職員の期末手当については、その制度設計の経緯や、正規職員の改定内容を踏まえると、正規職員と異なる取扱いとすることは困難である。 • 報酬改定の実施時期については、会計年度ごとの任用であることを踏まえ、今後、恒久的な制度として、年度単位で実施することとする。 • 会計年度任用職員に対する勤勉手当については、現行の地方自治法の規定において、支給することができる手当として位置づけられていないため、現時点においては支給することができない。 • 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」とされていることから、私どもとしても、国の動向を注視してまいりたい。

項目	職員団体主張	当局回答
勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> ・県当局の課題認識については、これまでからも、交渉の場で聞いてきたが、今期、2年連続の、しかも一時金のマイナス改定の時に、見直しする必要があるのか。見直しそのものを撤回するか、もしくは、来年度あらためて協議としてもらいたい。 ・1か月を超えない場合の育児休業等は国の取扱いに準じるとのことであるが、見直し時期を6月期からとしても、職員への周知期間を十分に確保できるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤勉手当の期間率の見直しについては、これまでからも勤務実績を支給額へ反映する観点から、課題として申し上げてきた。国、他府県の状況等を考慮すると、現行の取扱いを維持することは困難である。 ・皆さん方との協議後、早期に、必要な規定整備を行ったうえ職員の皆さんへ周知し、各現場において混乱が生じないように努めてまいりたい。
妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業制度の改正	<ul style="list-style-type: none"> ・前回交渉で示された成案は、特に、不妊治療について、現在の病休の取扱いに加え、特別休暇が新設されるものであり、このことは、制度が充実されるものと受け止めている。 ・会計年度任用職員の不妊治療に関する病休の取扱いについても、常勤職員と同様に有給にしていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員の休暇・休業制度については、国の非常勤職員との均衡を考慮すべきであるという、国の指導を踏まえ、原則として、国の制度に準拠した制度とせざるを得ないことはご理解いただきたい。
総括	<ul style="list-style-type: none"> ・示された回答について了解する。 	—

記者発表 (発—表・資料配付)				
月/日 (曜)	担当課 班名	TEL	発表者名 (担当班長名)	その他の発表先
11/26 (金)	人事課 定員給与班 (給与担当)	2 4 3 4	管理局長 原田 剛治 (森田 晃)	なし

職員の給与改定について

人事委員会勧告を踏まえ、職員団体との間で協議を進めてきた職員の給与改定について、11月25日に妥結しました。

1 給与制度

(1) 期末・勤勉手当の年間支給月数を0.15月引下げ〔4.45月 → 4.30月〕

(単位：月)

区分	現行			改正案					
				令和3年度			令和4年度		
	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計
6月期	1.275	0.95	2.225	1.275	0.95	2.225	<u>1.20</u> (△0.075)	0.95	<u>2.15</u> (△0.075)
12月期	1.275	0.95	2.225	<u>1.125</u> (△0.15)	0.95	<u>2.075</u> (△0.15)	<u>1.20</u> (△0.075)	0.95	<u>2.15</u> (△0.075)
年間	2.55	1.90	4.45	<u>2.40</u> (△0.15)	1.90	<u>4.30</u> (△0.15)	<u>2.40</u> (△0.15)	1.90	<u>4.30</u> (△0.15)

※ 会計年度任用職員の期末手当は令和4年度から0.15月引下げ〔2.55月 → 2.40月〕

(参考) 知事等、常勤の特別職の期末手当は0.1月引下げ〔3.35月 → 3.25月〕

(2) その他

・ 勤勉手当算定に係る期間率を国家公務員と同率に改正 (令和4年6月期から適用)

2 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

区分	改正案	適用年月日
不妊治療のための休暇	特別休暇 (有給) を新設	令和4年1月1日
会計年度任用職員に係る休暇 ・ 配偶者出産補助休暇 ・ 男性の育児参加のための休暇 ・ 産前・産後休暇	有給化 (現行：無給)	令和4年1月1日

※ 国に準拠した改正