

令和3年11月17日

各所属長 様

行政管理課長

賃金確定交渉の結果等について

令和3年11月4日（木）、12日（金）及び16日（火）に、高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と賃金確定に関する行政管理課長交渉及び総務部長交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

第1 交渉における主な回答等

1 人事委員会勧告の実施について

- ・ 人事委員会勧告に基づく給与改定については、勧告を尊重するという基本姿勢に変わりはなく、勧告どおり実施することが基本であると考えている。
- ・ 他方で、国家公務員の給与改定については、経済対策等政府全体の取組との関係も見極めることが必要であり、引き続き検討を進めるとされている。
- ・ これらの状況を勘案した結果、人事委員会勧告の取扱いについては、令和3年12月の期末手当の引下げを見送り、国や他県の動向を注視しながら、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うことも含め、引き続き検討したいと考えている。
- ・ 技能職の給与改定については、行政職と同様の考え方で改定する。
- ・ 会計年度任用職員の期末手当の改定については、常勤職員の期末・勤勉手当の支給月数の改定率に応じて、常勤職員と同じ時期に実施したいと考えている。

2 諸手当について

- ・ 住居手当、扶養手当、通勤手当及び初任給調整手当については、現行で。

3 給与水準について

- ・ 職員の給与については、人事委員会の報告及び勧告を尊重するという基本姿勢のもと、国家公務員に関する措置を基本に、地域における民間給与等の状況を勘案して制度化するとともに、給与制度の趣旨を踏まえ、適正な運用を行っていかなければならない。
- ・ 法令の定めによることはもちろんのこと、こうした考え方に合致しない制度の改正等は困難。

(1) 初任給等について

- ・ 初任給基準については、令和元年度に引上げを行っており、現行で。
- ・ 中級採用職員の任用については、現行で。職員採用試験は、上級から初級まで、それぞれ資格要件を異にする別個の試験として行われているものであり、職員の任用に関する規則において、中級試験の対象となる職は7等級の職と定められている。

- (2) 中途採用者の前歴・任用換算などについて
 - ・ 中途採用者の前歴・任用換算などについては、平成25年度に民間歴を有する職員の前歴・任用換算について改善を行っており、現行で。
- (3) 4等級昇任基準について
 - ・ 4等級は、係長級の位置づけであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが適当。
- (4) 号給の増設について
 - ・ 給料表の号給の構成は、現行で。
 - ・ なお、号給の構成については、給料表全体の水準、各職務の級における最高到達水準、職務の級間の給料水準の重なり、最高号給の在職状況等について、国や他の都道府県の状況も踏まえ、勧告されているものと考えている。
- (5) 行政職給料表5級への昇格について
 - ・ 行政職給料表5級への昇格については、職務給の原則により本庁の課長補佐等のポスト職に就くことを要件としているところであり、現行で。
- (6) 3等級昇任基準について
 - ・ 3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしている。
 - ・ 県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えている。
- 4 査定昇給について
 - ・ 査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課制度を活用することにより、職員の勤務実績を給与に反映できるように、引き続き実施していく。
- 5 時間外勤務の縮減等について
 - ・ 時間外勤務等については、令和元年度から時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底している。
 - ・ 今後も、スクラップアンドビルドによる事務事業の見直しや、業務の状況に応じた職員配置に意を用いるとともに、デジタル技術を活用した事務の効率化を更に進めていきたい。
 - ・ 時間外勤務の上限の設定、他律的部署の指定及び特例業務の適用については、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えている。
- 6 勤務間インターバルについて
 - ・ 勤務間インターバルについては、民間における導入状況等を踏まえた国の動向等を注視していきたいと考えている。
- 7 年次有給休暇について
 - ・ 年次有給休暇については、平成31年から各所属において、取得計画を作成するとともに、取得目標を定めるなどの取組を行っており、引き続き計画的な取得を呼びかけていきたい。

- 8 育児休業、不妊治療休暇等について
- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和については、今後の法改正の動向を注視していきたいと考えている。
 - ・ 育児参加休暇の対象期間の拡大、子の出生後8週間以内の育児休業期間に係る期末・勤勉手当における在職期間等の算定方法の改正及び不妊治療のための休暇の新設については、国家公務員の措置に準じて取り扱いたいと考えており、今後の国の措置状況を踏まえ、適切に対応していききたい。不妊治療のための休暇については、引き続き意見は聞きたいと考えている。
- 9 会計年度任用職員の勤務条件について
- ・ 会計年度任用職員に係る配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の新設並びに産前・産後休暇の有給化については、国家公務員の措置に準じて取り扱いたいと考えており、今後の国の非常勤職員への措置状況を踏まえ、適切に対応していきたいと考えている。
 - ・ 会計年度任用職員に係る産前休暇の取得日数については、産前・産後休暇の有給化と併せて適切に対応していきたいと考えている。
 - ・ 会計年度任用職員に係る看護休暇及び短期介護休暇については、他県の状況等も確認しながら、休暇の在り方について検討していきたいと考えている。
 - ・ そのほかの会計年度任用職員の勤務条件については、制度の趣旨や業務の実態等を踏まえて決定したものであり、新たな制度の変更等がない限り、現行によりたい。
- 10 文書協定等について
- ・ 文書協定及び労働協約の締結については、現行の考え方で。

第2 県職労からの要求書（令和3年10月20日）及び当局からの文書回答（令和3年11月4日）の内容

| 2021年賃金確定に関する要求書（令和3年10月20日） | 賃金確定に関する要求書に対する回答書（令和3年11月4日） |
|---|---|
| <p>日頃より、住民福祉の向上と民主的な行政運営にご尽力されている貴職に敬意を表します。</p> <p>さて、10月14日、高知県人事委員会は、一時金について0.05月引下げる給与勧告を行いました。また、月例給については、公民較差が僅かであることから、改定なしとする報告を行いました。人事委員会の勧告および報告を踏まえた今後の対応について、私たちは、労使で真摯に話し合い双方合意のうえで決定する必要があると考えています。</p> <p>つきましては、賃金水準の改善等に関する要求を下記のとおり提出しますので、貴職の誠意ある回答を求めます。</p> <p>なお、回答は11月4日までに文書をもってされることに加え、団体交渉については誠意をもって対応されるよう強く申し入れます。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 県人事委員会勧告および報告については、職員の生活実態等を踏まえて、賃金水準の維持・向上の観点で対応すること。</p> <p>2. 諸手当の充実をはかること。</p> <p>① 住居手当を引き上げること。</p> <p>② 扶養手当を引き上げるとともに教育費加算を改善すること。</p> <p>③ 通勤手当を引き上げること。また、高速道路や特急を利用する場合の加算措置を改善し、通勤費用にかかる負担解消を行うこと。</p> | <p>令和3年10月20日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 から 3 までについて</p> <p>厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、人事委員会勧告に沿って実施したいと考えています。</p> <p>なお、国家公務員の給与改定の取扱い方針が閣議決定されていないことから、引き続き国や他県の動向を注視していきたいと考えています。</p> <p>また、技能職の給与改定については、行政職と同様の考え方で改定したいと考えています。</p> <p>職員の給与については、人事委員会の報告及び勧告を尊重するという基本姿勢のもと、国家公務員に関する措置を基本に、地域</p> |

| | |
|--|---|
| <p>④ 獣医師の初任給調整手当を引き上げること。</p> <p>⑤ 薬剤師の初任給調整手当を新設すること。</p> <p>3. 賃金水準の維持・向上に向けて次の措置を講じること。</p> <p>① 初任給を引き上げること。また、中級採用職種の任用を改善すること。</p> <p>② 中途採用者の前歴・任用換算を改善すること。</p> <p>③ 4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。</p> <p>④ 定年まで昇給を可能にするために、各給料表に号給継ぎ足しを行うこと。</p> <p>⑤ チーフ職（相当職含む）の経験年数を考慮し、5級昇格要件を見直すこと。</p> <p>⑥ 相当職の設置や4等級在等経験年数を考慮し、3等級昇任基準の改善を行うこと。</p> <p>4. 査定昇給制度については、公平性・公正性・透明性・納得性等が得られていないことから、いったん凍結すること。</p> | <p>における民間給与等の状況を勘案して制度化するとともに、給与制度の趣旨を踏まえ、適正な運用を行っていかねばならないと考えています。</p> <p>法令の定めによることはもちろんのこと、こうした考え方に合致しない制度の改正等は困難です。</p> <p>住居手当、扶養手当、通勤手当及び初任給調整手当については、現行によりたいと考えています。</p> <p>初任給基準については、令和元年度に引上げを行っており、現行によりたいと考えています。</p> <p>中級採用職種の任用については、現行によりたいと考えています。</p> <p>中途採用者の前歴・任用換算などについては、平成25年度に民間歴を有する職員の前歴・任用換算について改善を行っており、現行によりたいと考えています。</p> <p>4等級は、係長級の位置づけであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当であると考えています。</p> <p>給料表の号給の構成についても、現行によりたいと考えています。</p> <p>行政職給料表5級への昇格については、職務給の原則により本庁の課長補佐等のポスト職に就くことを要件としているところであり、現行によりたいと考えています。</p> <p>3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしており、県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えています。</p> <p>4について</p> <p>査定昇給については、制度の趣旨に沿って、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していきます。</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>5. 時間外労働の上限を定める条例・規則を適正に運用するとともに、他律的部署の指定および特例業務の適用に関しては、業務内容を精査し必要最小限のものとすること。</p> <p>6. 休息時間を確保するため、勤務間インターバル制度を導入すること。</p> <p>7. 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進め、少なくとも職員全員が年休10日以上取得するための具体策を講じること。</p> <p>8. 各種休暇制度を新設・拡充すること。</p> <p>① 育児休業の取得回数制限を、原則1回から2回に緩和すること。</p> <p>② 育児参加休暇の対象期間を、産後8週から1歳に延長すること。</p> <p>③ 期末・勤勉手当の在職期間の算定で、出生後8週以内に取得した育児休業期間と、それ以外の育児休業期間は合算しないこと。</p> <p>④ 不妊治療のための有給休暇を新設すること。</p> | <p>5について 時間外勤務等については、令和元年度から時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底しているところです。 時間外勤務の上限の設定、他律的部署の指定及び特例業務の適用については、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えています。</p> <p>6について 勤務間インターバルについては、民間における導入状況等を踏まえた国の動向等を注視していきたいと考えています。</p> <p>7について 年次有給休暇については、平成31年から各所属において、取得計画を作成するとともに、取得目標を定めるなどの取組を行っており、引き続き計画的な取得を呼びかけていきたいと考えています。</p> <p>8について 育児休業の取得回数制限の緩和については、今後の法改正の動向を注視していきたいと考えています。 育児参加休暇の対象期間の拡大、子の出生後8週間以内の育児休業期間に係る期末・勤勉手当における在職期間等の算定方法の改正及び不妊治療のための休暇の新設については、国家公務員の措置に準じて取り扱いたいと考えており、今後の国の措置状況を踏まえ、適切に対応していきたいと考えています。</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <p>9. 会計年度任用職員の処遇改善をはかること。</p> <p>① 有給の特別休暇として、配偶者出産休暇および育児参加休暇を新設すること。</p> <p>② 産前・産後休暇を有給とするとともに、常勤同様に産前休暇は8週とすること。</p> <p>③ 看護休暇及び短期介護休暇を有給とすること。</p> <p>④ 常勤職員同様に勤勉手当を支給すること。</p> | <p>9について</p> <p>会計年度任用職員に係る配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の新設並びに産前・産後休暇の有給化については、国家公務員の措置に準じて取り扱いたいと考えており、今後の国の非常勤職員への措置状況を踏まえ、適切に対応していきたいと考えています。</p> <p>会計年度任用職員に係る産前休暇の取得日数については、産前・産後休暇の有給化と併せて適切に対応していきたいと考えています。</p> <p>会計年度任用職員に係る看護休暇及び短期介護休暇については、他県の状況等も確認しながら、休暇の在り方について検討していきたいと考えています。</p> <p>そのほかの会計年度任用職員の勤務条件については、制度の趣旨や業務の実態等を踏まえて決定したものであり、新たな制度の変更等がない限り、現行によりたいと考えています。</p> |
| <p>10. 労使合意事項については文書協定もしくは労働協約として締結すること。</p> | <p>10について</p> <p>文書協定及び労働協約の締結については、現行の考え方によりたいと考えています。</p> |