

交渉等情報（3）

令和4年11月25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4年11月16日（水）及び24日（木）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 交渉結果

1 給与条例の改正

- ・ 令和4年人事委員会勧告に沿って実施
- ・ 12月議会に条例提案予定
（2（1）、（2））

2 本年の給与改定

（1）給料表（別表第1～別表第4）

- ・ 行政職給料表について、優秀な人材の確保の観点から、初任給及び若年層に限定して改定
- ・ その他の給料表について行政職給料表との均衡を基本に改定

（2）期末手当・勤勉手当

ア イからエまでに掲げる職員以外の職員

年間支給割合 4.15月分→4.20月分（+0.05月）

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	1.25	期末手当	1.25	期末手当	2.50
		勤勉手当	0.825	勤勉手当	0.825	勤勉手当	1.65
		計	2.075	計	2.075	計	4.15
改正後	令和4年度	期末手当	1.25	期末手当	1.25	期末手当	2.50
		勤勉手当	0.825	勤勉手当	<u>0.875</u>	勤勉手当	<u>1.70</u>
		計	2.075	計	<u>2.125</u>	計	<u>4.20</u>
	令和5年度以降	期末手当	1.25	期末手当	1.25	期末手当	2.50
		勤勉手当	<u>0.85</u>	勤勉手当	<u>0.85</u>	勤勉手当	<u>1.70</u>
		計	<u>2.10</u>	計	<u>2.10</u>	計	<u>4.20</u>

（注）特定幹部職員に係る各支給月の勤勉手当の支給割合は、それぞれ期末手当から0.2月を振り替えたものである。

イ 再任用職員

年間支給割合 2.175月分→2.20月分 (+0.025月)

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	0.675	期末手当	0.675	期末手当	1.35
		勤勉手当	0.412	勤勉手当	0.413	勤勉手当	0.825
		計	1.087	計	1.088	計	2.175
改正後	令和4年度	期末手当	0.675	期末手当	0.675	期末手当	1.35
		勤勉手当	0.412	勤勉手当	<u>0.438</u>	勤勉手当	<u>0.85</u>
		計	1.087	計	<u>1.113</u>	計	<u>2.20</u>
改正後	令和5年度以降	期末手当	0.675	期末手当	0.675	期末手当	1.35
		勤勉手当	<u>0.425</u>	勤勉手当	<u>0.425</u>	勤勉手当	<u>0.85</u>
		計	<u>1.10</u>	計	<u>1.10</u>	計	<u>2.20</u>

(注) 特定幹部職員に係る各支給月の勤勉手当の支給割合は、それぞれ期末手当から0.1月を振り替えたものである。

ウ 特定任期付職員及び任期付研究員

年間支給割合 3.14月分→3.18月分 (+0.04月)

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	1.57	期末手当	1.57	期末手当	3.14
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.57	計	1.57	計	3.14
改正後	令和4年度	期末手当	1.57	期末手当	<u>1.61</u>	期末手当	<u>3.18</u>
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.57	計	<u>1.61</u>	計	<u>3.18</u>
改正後	令和5年度以降	期末手当	<u>1.59</u>	期末手当	<u>1.59</u>	期末手当	<u>3.18</u>
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	<u>1.59</u>	計	<u>1.59</u>	計	<u>3.18</u>

エ 会計年度任用職員

年間支給割合 2.50月分→2.55月分 (+0.05月)

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	1.25	期末手当	1.25	期末手当	2.50
改正後	令和4年度	期末手当	1.25	期末手当	<u>1.30</u>	期末手当	<u>2.55</u>
	令和5年度以降	期末手当	<u>1.275</u>	期末手当	<u>1.275</u>	期末手当	<u>2.55</u>

- (3) 実施時期
- ・ 給料表及び技能職員の給与
令和4年4月1日
 - ・ 令和4年12月期の期末手当・勤勉手当
令和4年12月1日
 - ・ 令和5年度以降の期末手当・勤勉手当
令和5年4月1日

- 3 その他
- 会計年度任用職員の報酬の改定
- ・ 別表第5、別表第6のとおり改定
 - ・ 実施時期 令和4年4月1日

第2 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
- ・ 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する。
 - ・ 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給与改定について、報酬等は常勤職員の給与改定に合わせて実施することとし、期末手当は常勤職員の期末・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する。
- 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ねばならない。
 - ・ 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。
- (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。
 - ・ なお、中途採用者の初任給決定に係る民間歴の換算については、国や他県の状況を見つつ、人材確保の観点から、全国情勢に遅れることなく検討したい。
- (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

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、地方公務員法に基づき、職員の勤務実績を給与に反映させるといふ、制度の趣旨に沿って、引き続き実施していく。
- ・ 本県の人事考課等について、国の見直しを踏まえた改正を行う予定は現時点ではない。
- ・ なお、今後も、改善に向けての意見は聞きながら、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続し、その熟度を高めて行きたい。

5 分限条例の改正について

- ・ 職員の分限に関する手続き及び効果等に関する条例における失職の例外については、現行によりたいと考えている。

6 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。
- ・ 実態として時間外勤務命令を受けた時間と実際の勤務時間に著しい乖離が放置されている状況であれば問題と考えている。
- ・ ログ管理調査については、実施方法を検討する。

7 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。

8 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。

- 9 会計年度任用職員の勤勉手当の支給について
- ・ 地方分権提案に係る対応として、国が勤勉手当の支給について検討すると公表したことは承知している。
 - ・ 公表されている以上の情報は把握していないため、引き続き国の動向を注視していきたいと考えている。
 - ・ 本県としては、これまで法律及び総務省マニュアルの考え方から、勤勉手当は支給できないと考えてきたものであり、法律等の改正及び財源措置がなされれば、適切に対応していきたいと考えている。
- 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4年11月2日）及び当局からの文書回答（令和4年11月16日）の内容

2022年賃金確定に関する要求書（令和4年11月2日）	賃金確定に関する要求書に対する回答書（令和4年11月16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、「月例給を若年層重点に引上げ、一時金（勤勉手当）を0.05月引上げる」との勧告を行いました。3年ぶりとなる月例給、一時金ともの引上げは全国同様ですが、一時金に関しては、国や多くの都道府県より0.05月分低く、その差が再度拡大されたことは遺憾であると言わざるを得ません。</p> <p>私たちは、今回の勧告および報告を踏まえた今後の対応について、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16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. 県人事委員会勧告を尊重し、職員の生活実態等を踏まえて、月例給及び一時金を引き上げること。また、一時金の引き上げ分を上位成績区分に配分しないこと。</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</p>	<p>令和4年11月2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、今回の勤勉手当の引き上げ分について、その一部を上位成績区分に配分する予定はありません。</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>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>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。</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. 人事評価や査定昇給制度の運用については、4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保するとともに、県と国では運</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、地方公務員法に基づき、職員の勤務実績を給与に反映させるという、制度の趣旨に沿って、引き続き実施</p>
---	---

<p>用実態が異なることから、国家公務員で運用の見直しがされた勤務成績の不良な職員に対する勤勉手当の成績率の引き下げ、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。</p> <p>5. 禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえ、勤務時間外の交通事故により身分を失わないよう分限条例の改正を行うこと。</p> <p>6. 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。</p> <p>7. 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>8. 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>していきます。</p> <p>また、本県の人事考課等について、国の見直しを踏まえた改正を行う予定は現時点ではありません。</p> <p>なお、今後も、改善に向けてのご意見はお聞きしてまいりますし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていきたいと考えています。</p> <p>5について 職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例における失職の例外については、現行によりたいと考えています。</p> <p>6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。</p> <p>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>7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>8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</p>
---	--

<p>9. 会計年度任用職員に勤勉手当を支給すること。</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>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>9について 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、現行の考え方によりたいと考えています。</p>
--	--