

令和8年3月19日

各所属長 様

行政管理課長

春闘要求書に対する回答について

高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）からの春闘要求書に対する回答について、下記のとおりお知らせします。

記

1 当局の文書回答

(1) 文書回答（令和8年3月19日）

2026 国民春闘に関する県職労独自要求書に対する回答について

(2) 回答書（全文）

1、2について

職員の給与については、法令の定めによることはもちろんのこと、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りませんし、県民の皆さまの理解が得られるものでなければならぬと考えています。

会計年度任用職員に対しては、昨年度から新たに正職員と同様に勤勉手当を支給しております。その他の給与については、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。

3について

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与に関しては、今年度から住居手当及び特勤手当（同手当に準ずる手当を含む。）について、国に準じて支給することとしたところです。その他の手当については、定年引上げ前の再任用職員を基本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。

4について

総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組を所属に求めるなど、取り組んでいます。

また、時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務効率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。平成25年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

更に、平成28年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところです。

令和元年度からは、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など業務の平準化を図るとともに、事前命令の徹底やパソコン使用記録を活用するなど、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。

更に、令和6年8月から、勤務間インターバルの確保に努めることとしているところです。

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と考えています。

また、来年度からは、短時間勤務職員制度や時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げなど、働き方改革に関する制度も導入することとしているところです。

こうした制度的な対応と併せて、民間企業と連携して取組を進め、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えています。

三六協定については、労働基準法の趣旨に則った取扱いをしたいと考えています。

時間外勤務の上限設定の運用については、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えております。

5について

事務事業の見直しに関することについては、新しい組織・定数で勤務する中で、勤務条件に著しい変更が生じたケースについては、お話をお聞きしたいと考えています。

6について

人員配置については、全体最適の視点から、各所属における業務の状況や時間外勤務の状況等も参考に全庁的な調整を行い、一部の職員に業務や時間外勤務が偏ることがないように、適正な配置に努めています。

欠員については、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはありませんが、事情により、会計年度任用職員で対応せざるを得ない場合もあります。

産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っています。育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と会計年度任用職員での対応を基本としています。

また、職員の採用については、社会人経験者採用試験（UIJターン枠）や大学卒業程度試験（チャレンジ型）の創設など、新たな試験区分の追加等を実施してきたところです。今後も必要な職員数の確保に努めていきます。

7について

メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識しています。

これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところですが、今後も、職員の心とからだの健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組みます。

職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいきます。

8について

文書協定又は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。

2 県職労からの要求

(1) 要求書提出

2026 国民春闘に関する県職労独自要求書（令和8年3月11日）

(2) 要求書（全文）

日頃より、民主的な地方自治確立と住民福祉・サービスの向上にご尽力されている貴職に敬意を表します。

2月に示された令和8年度の機構改革および定数補正は、人口減少対策の推進や、いきいきと仕事や生活ができ、安全・安心な高知を実現するための体制強化が図られる内容となっています。一方、膨大な時間外労働が恒常化している所属や、職場要求時に増員を求めた所属等で体制強化が図られていないことには不満が残ります。新年度以降、各所属における職場実態等を検証し、6月の人員確保闘争であらためて協議させていただきます。

さて、2026 春闘に関して連合高知は、「政策・制度実現の取り組み」と「労働条件改善の取り組み」を両輪とし、月額 19,200 円以上の要求を掲げるとともに、複数年にわたる計画的な賃上げをめざすとしています。

昨年の人事委員会勧告では、若年層や 30 歳代後半までの職員を重点に置いた給与改定が示されました。物価上昇率には及ばないものの、組合が強く申し入れていた「全世代の改定」が実現し、中高齢層にとっては、実感できる引き上げ幅となったと受け止めています。とはいえ、この世代は、バブル崩壊以降長らく続いた賃上げ抑制や減額改定に加え、賃金カットも受けてきた世代です。暫定再任用も含めた中高齢層の賃金改善をどう実現していくかが今後の課題だと考えます。そして、人口減少対策はもとより、地域医療・福祉、保健衛生、経済対策など、県民の生活基盤を支えるセーフティネットの役割が従来にも増して高まっている中、自治体職員の労働条件改善も極めて重要な課題です。つきましては、下記のとおり県職労独自要求書を提出しますので、3 月 19 日（木）までに貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1. 職員の生活実態等を踏まえて、月例給および一時金を引き上げること。
2. 均等待遇の原則に基づき、会計年度任用職員の賃金・報酬および諸手当を改善すること。
3. 定年前再任用短時間勤務職員および暫定再任用職員の期末手当および勤勉手当の支給月数を、60 歳以降の定年前職員と同じ月数にするとともに、扶養手当を支給すること。
4. 総労働時間の短縮に向け、実効ある具体策を講じるとともに、三六協定については、その協定時間を遵守し、恒常的に時間外勤務のある職場については、具体的な改善策を示すこと。
また、時間外勤務の上限に関しては、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、規則や副知事通知及び改正労基法の趣旨を踏まえて厳格に運用すること。
5. 来年度の組織改正及び定数補正により労働強化が想定される職場については、改善策を明らかにするとともに、所属・部局での交渉に応じること。
6. 欠員補充、育産休取得の代替職員の確保を可能とする体制を確保すること。特に専門職種の採用確保に向け、処遇改善を行うこと。
7. 職場の人間関係、業務量に起因するメンタル不調者への早期対応、再発防止に向けた対応を強化することで、安心して働き続けられる職場環境を確保すること。
8. 要求等について労使合意が図られたときは、文書協定もしくは労働協約として締結すること。