

県職交渉（R5確定②）概要

- 1 日 時 令和5年11月15日（水）
- 2 場 所 審理審問室
- 3 出席者 【当局】行政経営部長、人事課長外
【組合】委員長、副委員長、書記長外
- 4 議 題 夏季休暇、高齢職員の業務内容等、会計年度任用職員、通勤手当、暫定再任用職員、55歳昇給抑制、査定昇給

【参考】R5確定交渉② 提案内容

- 令和6年度から、フルタイムの暫定再任用職員の給料月額について、定年引上げによる60歳超の常勤職員の給料月額の水準を念頭に調整することとしたい。
- 業務の都合により7月から9月までの期間内に夏季休暇を使用することが困難な職員について、任命権者が認める場合は、当該期間を前後各1か月拡大し、休暇を使用することを可能としたい。
- その他の課題等については、前回説明した内容等により、引き続き議論したい。

項 目	組 合 主 張	当 局 回 答
夏季休暇	○今まで台風等の災害や、新型コロナウイルスの感染拡大時には夏季厚生計画を後ろ倒したこともある。同じ考え方で業務とか職場とかで、任命権者が認めた場合に通知されるという考え方が。	○そのように想定している。
高齢職員の業務内容等	○多様な働き方がある中で、働き方や配置などの不安の声を聞いている。 ○実際に配置される前に不安が解消されるよう職種や職場実態に応じた検討と工夫をしてくれ。	○役職定年後の配置や業務内容について不安の声があったと聞いている。
会計年度任用職員	○勤勉手当の支給対象者等についての検討状況はどうか。	○現在、期末手当を支給されている職員が不利益になるようなことは考えていない。
通勤手当	○何らかの改善を考えているのか。	○通勤手当全体で様々な要望を伺っており、引き続き考えていく。
暫定再任用職員	○水準の目安が示されたが完全な提案ではない。何の調整に時間がかかっているのか。 ○今回の水準改善は短時間再任用の水準にも連動するのか。	○退職時の給料の号給は個別に異なる。また、国や他県にもない形であり、他の任命権者等の調整にも時間がかかっている。 ○人事委員会勧告のとおり、フルタイムの者の給料月額の水準調整を考えている。
55歳昇給抑制	○導入したらモチベーションが下がる。それで職場運営ができるのか。 ○職場を壊したくないなら、我々の声も受けて持ち帰って再検討してくれ。	○65歳まで働いてもらうことを想定して、生涯賃金やモチベーションを考える中で、総合的に考えて今回の判断をした。
査定昇給	○我々は反対だ。職場で競争を煽る制度は認められない。	○人事委員会勧告を踏まえ、職員の努力や成果に応えられるよう考えて提案したところだ。