

県職交渉（R5確定③）概要

- 1 日 時 令和5年11月28日（火）
- 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 暫定再任用職員、55歳昇給抑制、査定昇給、会計年度任用職員、両立支援、通勤手当

【参考】R5確定交渉③ 提案内容

- 定年引上げ職員の給料月額を、直近5年間（平成30年度～令和4年度）における定年退職者の級・号給の中央値とし、フルタイム暫定再任用職員の給料月額をこの給料月額の水準と均衡させることとしたい。
- これまでの議論を総合的に勘案し、査定昇給の分布率について、極めて良好が3%、特に良好が9%としたいと考えている。
- 勤勉手当の支給対象となる会計年度任用職員は、期末手当と同様に、任用期間が6か月以上の職員としたいと考えている。
- 常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて給与の改定を行う会計年度任用職員は、任用期間が6か月以上で、かつ、月額報酬の職員としたいと考えている。
- 有料道路の利用に係る通勤手当の支給について、職員が届出を行った場合は、利用日数に、1日当たりの金額を乗じて算出された金額を、有料道路利用料金として取り扱うこととしたい。
- 広島市内から呉市内の通勤場所への通勤であり、かつ、社会通念上、一般に利用し得る経済的かつ合理的な経路と認められる職員の実際の通勤経路である場合、クレアラインバスを利用する通勤経路を認定することとしたい。
- 職員が子に児童発達支援又は医療型児童発達支援を受けさせるため勤務しないことが相当であると認められる場合を家族看護等休暇の対象とすることとしたい。
- 職員が一定期間不妊治療に専念することができる休暇制度として出生支援休暇を令和6年度から新設したい。
- 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
暫定再任用職員	○定年引上げ職員とフルタイム再任用職員は勤務時間も同じで、職務内容も区分できないため、給料月額の水準を調整し、違和感をなくすという考え方か。	○はい。
55歳昇給抑制	○高齢で採用された職員も昇給抑制になるのか。 ○職員のモチベーションへの課題認識はあるのか。	○はい。 ○高齢層の職員にモチベーションをもって活躍してもらいたい。
査定昇給	○どのように運用しようと考えているのか。 ○人材育成に資する運用ということに変わりはないか。	○職員の努力と成果により応える仕組としたい。 ○はい。
会計年度任用職員	○勤勉手当の対象者は、期末手当と同じだな。 ○遡及改定の対象者は、任用期間が6か月以上で、かつ月額報酬の職員なので、日額や時間額の者は対象外か。	○はい。 ○はい。
両立支援	○児童発達支援の対象は、原則は義務教育終了前の子で、障害者手帳を持っている子は18歳までか。 ○出生支援休暇は職員1人につき通算1年か。	○はい。 ○はい。
通勤手当	○有料道路の特例措置の届出を行うかは職員の任意か。 ○クレアラインバスは、通常認められない経路以外は、実際にバスを利用していれば認定されるようになるのか。	○はい。 ○はい。