

交渉等情報（3）

令和5年11月27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5年11月15日（水）及び24日（金）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5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）～（3）、3）

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、初任給及び若年層に重点を置いて改定
- ・ その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定

（2）初任給調整手当

- ・ 医療職給料表（1）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額
の限度を引上げ
414,800円 → 415,600円

（3）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 4.20月分→4.35月分（+0.15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	0.85	勤勉手当	0.85	勤勉手当	1.70
		計	2.10	計	2.10	計	4.20
改正後	令和5年度	期末手当	1.25	期末手当	1.25	期末手当	2.50
		勤勉手当	0.85	勤勉手当	<u>1.00</u>	勤勉手当	<u>1.85</u>
		計	2.10	計	<u>2.25</u>	計	<u>4.35</u>
	令和6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>0.925</u>	勤勉手当	<u>0.925</u>	勤勉手当	<u>1.85</u>
		計	<u>2.175</u>	計	<u>2.175</u>	計	<u>4.35</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 定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員）

年間支給割合 2.20月分→2.275月分 (+0.075月)

		6月	12月	合計
現行制度		期末手当 0.675 勤勉手当 0.425 計 1.10	期末手当 0.675 勤勉手当 0.425 計 1.10	期末手当 1.35 勤勉手当 0.85 計 2.20
改正後	令和5年度	期末手当 0.675 勤勉手当 0.425 計 1.10	期末手当 0.675 勤勉手当 <u>0.50</u> 計 <u>1.175</u>	期末手当 1.35 勤勉手当 <u>0.925</u> 計 <u>2.275</u>
	令和6年度以降	期末手当 0.675 勤勉手当 <u>0.462</u> 計 <u>1.137</u>	期末手当 0.675 勤勉手当 <u>0.463</u> 計 <u>1.138</u>	期末手当 1.35 勤勉手当 <u>0.925</u> 計 <u>2.275</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 3.18月分→3.295月分 (+0.115月)

		6月	12月	合計
現行制度		期末手当 1.59 勤勉手当 - 計 1.59	期末手当 1.59 勤勉手当 - 計 1.59	期末手当 3.18 勤勉手当 - 計 3.18
改正後	令和5年度	期末手当 1.59 勤勉手当 - 計 1.59	期末手当 <u>1.705</u> 勤勉手当 - 計 <u>1.705</u>	期末手当 <u>3.295</u> 勤勉手当 - 計 <u>3.295</u>
	令和6年度以降	期末手当 <u>1.647</u> 勤勉手当 - 計 <u>1.647</u>	期末手当 <u>1.648</u> 勤勉手当 - 計 <u>1.648</u>	期末手当 <u>3.295</u> 勤勉手当 - 計 <u>3.295</u>

エ 会計年度任用職員

年間支給割合 2.55月分→2.65月分 (+0.10月)

		6月	12月	合計
現行制度		期末手当 1.275	期末手当 1.275	期末手当 2.55
改正後	令和5年度	期末手当 1.275	期末手当 <u>1.375</u>	期末手当 <u>2.65</u>

(4) 実施時期

- ・ 給料表及び技能職員の給与
令和5年4月1日
- ・ 令和5年12月期の期末手当・勤勉手当
令和5年12月1日

- ・ 初任給調整手当及び令和6年度以降の期末手当・勤勉手当
令和6年4月1日

3 会計年度任用職員に対する勤勉手当の創設

令和6年度から会計年度任用職員に勤勉手当を支給。

- ・ 期末手当及び勤勉手当の支給月数は常勤職員と同じ月数とする（期末手当2.50月、勤勉手当：1.85月）。
- ・ 実施時期 令和6年4月1日

4 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5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。
- ・ 家畜保健衛生所に勤務する畜産技術職員に対する農林漁業普及指導手当の支給については、給与制度上、手当支給の対象業務が重複する家畜保健衛生業務手当の廃止をすることが条件となるものと考えている。

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、社会人採用試験により採用した者の初任給決定に係る前歴換算に関し、在職者調整を行うことなく民間歴を8割から10割とすることについて、人事委員会と速やかに協議したいと考えている。

(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、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、引き続き実施していく。
 - ・ 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、その熟度を高めていきたい。
- 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。
- 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、国の取扱いや他の都道府県における導入状況等を踏まえながら、検討したいと考えている。
 - ・ また、職員の健康管理の観点から、勤務と勤務の間に休息する時間を確保することの重要性を踏まえ、来年度、一定の休息時間の確保に努めるよう通知を発出したいと考えている。
- 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 暫定再任用職員の給与について
 - ・ 暫定再任用職員の給与については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していきたいと考えている。
- 10 会計年度任用職員の勤勉手当の支給について
 - ・ 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給については、お示しした内容により実施したいと考えている。
- 11 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3 県職労からの要求書（令和5年11月1日）及び当局からの文書回答（令和5年11月15日）の内容

2023年賃金確定に関する要求書（令和5年11月1日）	賃金確定に関する要求書に対する回答書（令和5年11月15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13日、高知県人事委員会は「初任給を12,000円引上げ、若年層が在職する号給に重点を置いて改定、一時金(勤勉手当)の支給月数を0.15月引上げ」とする給与勧告を行いました。こ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15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. 職員の生活実態等を踏まえて、すべての職員の月例給および一時金を引き上げること。また、一時金の引き上げ分は、期末手当に重点を置くとともに、勤勉手当を月数増とする場合は、その一部を査定原資に回さないこと。</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と。</p>	<p>令和5年11月1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>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</p>

<p>③ 燃料費の高騰やJR運賃等の改定に伴う負担軽減を図るため、通勤手当を引き上げること。</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>⑥ 畜産技術職員へ農林漁業普及指導手当を支給すること。</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 民間と公務の初任給水準の格差を解消するため、初任給格付けを引き上げること。</p> <p>② 中途採用者の初任給決定にあたり、民間企業等での在職期間を10割換算するとともに、経験年数5年超の場合の割落としを行わないこと。</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、各給料表の号給を継ぎ足すこと。</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 4等級在等経験年数を考慮し、3等級昇任基準を改善すること。</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)を確保すること。</p>	<p>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>家畜保健衛生所に勤務する畜産技術職員に対する農林漁業普及指導手当の支給については、他県状況や業務の実態を確認しながら、引き続き検討していき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、引き続き実施していきます。</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、11時間を基本とする勤務間インターバル制度を導入すること。また、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものと取り扱うこと。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けること。</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>なお、今後も、改善に向けてのご意見はお聞きしていきますし、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。 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、国の取扱いや他の都道府県における導入状況等を踏まえながら、検討し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て</p>
--	---

<p>9. 暫定再任用職員および定年前再任用短時間勤務職員の期末手当および勤勉手当の支給月数を、60歳超の定年前職員と同じ月数にするとともに、生活関連手当を支給すること。</p> <p>10. 会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた条例改正を行うとともに、勤勉手当の成績率は標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない運用とすること。</p> <p>11. 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>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 暫定再任用職員の給与については、国の取扱いに準拠し、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。</p> <p>10について 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給については、お示しした内容により実施したいと考えています。</p> <p>11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>
---	--