

## ○職員組合の要求事項に対する県の回答

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>1 賃金及び諸手当 (1) 基本賃金について、一律15,800円以上の引上げを行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、この制度を尊重することにより職員の適正な給与水準が確保されるものと考えている。</li> <li>○ 毎年の給与改定については、今後とも人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢に立って検討していきたい。</li> </ul>
<p>(2) この間、給与改定率の低かった中堅層以上の給与改善を行うこと。 獣医師への初任給調整手当が他県に劣後していないか定期的に調査するとともに、薬剤師など獣医師以外の専門職種についても処遇改善を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員の給与水準については、民間の給与水準と均衡させるように調整した結果として決まるものである。</li> <li>○ 中堅層以上の職員についても、公民較差を踏まえた人事委員会の勧告に基づき給与改定を行うことで、適正な給与水準が確保されているものと考えている。</li> <li>○ 獣医師の初任給調整手当及び薬剤師など獣医師以外の専門職種に対する給与の取扱いについては、引き続き、他団体の状況を注視しつつ、人事委員会の勧告を踏まえて対応していきたい。</li> </ul>
<p>(3) 通勤負担軽減のため、通勤に係る時間は60分以内となるよう、人事異動に際して配慮すること。また、通勤費用の自己負担解消に向けて、駅周辺の有料駐車場等の手当算定要件を緩和するなど、前向きに実態調査を進めること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 遠距離通勤の解消については、職員の居住地に地区の偏在が見られる一方、行政需要に応じて人員を配置する必要があり、人事異動において、本人の意向を丁寧に聞き取りつつ、できる限りの配慮を行っている。</li> <li>○ 通勤手当については、令和7年4月1日から支給限度額を月額15万円に引き上げることとしており、通勤費用の自己負担はほぼ解消されるものと考えている。</li> <li>○ 手当の改善にあたっては、職員の負担軽減という観点だけでなく、県民の理解や国・他の都道府県との均衡なども考慮した上で決定する必要がある。</li> <li>○ 駐車場料金の支給については、職員組合から特に強い要望があることから、職員の通勤状況や自己負担の状況を把握するための実態調査を行うこととしている。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(4) 高齢層の最高号給到達や昇給抑制措置について、人事委員会に改善を要請すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料表の号給増設及び昇給抑制措置の取扱いについては、人事委員会の勧告事項であり、中立的な第三者機関である人事委員会に積極的に関与すべきでないことから、人事委員会に改善要請等を行うことは考えていない。</li> <li>○ 給料表については、平成30年の人事委員会の勧告に基づき、行政職給料表の5級に8号給増設するなど、国に比べて有利な取扱いとなっている。</li> <li>○ 今年度、人事委員会から勧告のあった給与制度のアップデートに伴う給料表の見直しにおいても、これまでの号給増設の状況を踏まえた、国に比べて有利な給料表が勧告されており、こうした見直しを行うための給与条例改正案を県議会2月定例会に提出しているところである。</li> <li>○ 高齢層職員の昇給制度については、平成30年の人事委員会勧告に基づき、標準の勤務成績では昇給しないこととする措置を導入したところであるが、見直しにあたり、高齢層職員を対象とした昇給の運用枠を設けており、できる限りの配慮をしている。</li> </ul>
<p>(5) 職務の級の適用について改善すること。行政職給料表においては、総括主査を5級適用とし、他の給料表についても改善すること。また、研究職の再任用職員の配置を拡充すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職務の級の適用については、職務給の原則を徹底しており、それぞれの職務の困難度や職責の重さに応じて区分している。</li> <li>○ 行政職給料表の5級については、チームリーダーとしての班長の職務に適用し、班長を補佐し、班の業務の一部を総括する総括主査の職務とは明確に区分している。</li> <li>○ 他の給料表については、行政職給料表とのバランスや他県との均衡を考慮して定めている。</li> <li>○ 研究職の再任用職員の配置については、所属の状況や研究の継続性を踏まえて検討していく。</li> </ul>
<p>(6) 勸奨退職制度について、退職手当の割増率等を、国の早期退職募集制度を上回る制度とし、退職手当調整額を改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定年前早期退職特例措置の拡充については、国では、早期退職募集制度に基づき、任命権者の定める年齢や職位等の条件のもとに、応募し認定を受けた退職者に限られていることを踏まえ、同制度の導入と併せて検討の上、実施すべきものであると考えている。</li> <li>○ 本県における現在の職員構成に照らすと、早期退職に一層のインセンティブを付与する状況にはなく、他県においても早期退職に係る見直しを実施した団体は少数に留まっている。</li> <li>○ 以上のことを踏まえ、本県の勸奨退職の割増率及びその適用範囲について、見直す状況にはないと考えている。</li> <li>○ 退職手当の調整額については、在職期間中の職務の困難度や職責の重さなどに応じた公務への貢献度を反映するものであるため、職務の級に連動したものとなっている。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(7) 現業職の給与水準回復について、可及的速やかに実行すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現業職員の給与については、平成27年4月から国の行政職俸給表（二）に準拠した給料表に見直しを行った。</li> <li>○ 行政職への転任を含めた現業職員の給与水準に関する諸課題については、これまでも、給与水準検討会等の場において話し合いをしているが、引き続き、職員組合と話し合っていきたい。</li> <li>○ 昨年秋の交渉において、職員組合の意見を踏まえ、令和7年4月から家畜の飼養管理に係る特殊勤務手当の支給対象業務を拡大し、現業職員の処遇改善を図ることとした。</li> </ul>
<p>(8) 一時金は期末手当に一本化し、支給月数、職務加算措置について改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 期末・勤勉手当については、生活補給的一時金の性格を持つ期末手当と、能率給的性格を持つ勤勉手当からなっており、2つの手当は法令上も明確に区分されていることから、その一本化は困難である。</li> <li>○ 期末・勤勉手当の支給月数については、従来から、民間賞与の支給割合と均衡させることを基本とした人事委員会の勧告に基づき、改定している。</li> <li>○ 職務加算については、職務と責任の度合いに基づいて措置されているものであり、平成22年4月の組織改編に伴い、職務給の原則を徹底する中で、新たに「班長」及び「副班長」について12%を適用することとし、今年度から設置された「総括主査」についても12%を適用しているところであるため、これ以上の見直しは困難である。</li> </ul>
<p>(9) 配偶者に係る扶養手当について、事情により所得のない配偶者等をその他の区分に含めること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 今年度の人事委員会勧告に基づき、配偶者に係る扶養手当を令和7年4月1日から段階的に廃止することとしている。</li> <li>○ 扶養手当の手当額や対象となる扶養親族の範囲などは、人事委員会の勧告事項であるため、これまでどおり勧告を尊重することを基本として対応していく。</li> </ul>
<p>(10) 夜間休日の緊急対応の多い児童相談所職員の調整額等を改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 児童相談所に勤務する職員の調整額については、国の交付税措置の拡充に基づき、職員組合との話し合い等を踏まえ、令和2年度及び令和3年度に引上げ改定を行ったところである。</li> <li>○ これらの改正により、国の措置に基づく処遇改善は一旦整理されたと考えており、他の都道府県の状況も踏まえると、これ以上の引上げは困難である。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(11) 緊急対応業務の職員の負担を軽減するとともに、手当を工夫して支給できるようにすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 水防業務や緊急通報業務等、夜間業務に従事した日の翌日の勤務については、職員の健康管理上、十分な配慮が必要なものと考えている。</li> <li>○ 翌日の勤務開始までに十分なインターバルが確保できない場合には、翌日の勤務時間の開始を繰り下げる制度について、国や他の自治体の制度も踏まえつつ、職員組合と意見交換を行いながら、引き続き検討していく。</li> <li>○ 水防業務等における自宅での待機時間については、任命権者の指揮命令下にある状態とは言えず、国や他の都道府県の取扱い等も踏まえると、手当を支給することは困難である。</li> </ul>
<p>(12) 人事評価制度について、これまでの労使合意を尊重するとともに、半期ごとの評価は絶対評価であることを評価者（二次評価者を含む）に徹底すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人事評価制度については、適切な処遇の実現を通じた職員の意欲の向上と人材育成を促進することで、組織力の向上を図ることを目的としており、各評価者に対し、研修等を通じて、フィードバック面談における丁寧かつ適切な指導・助言の重要性の周知・徹底を図っている。</li> <li>○ 静岡県人事評価実施要綱に規定されているとおり、評価者は、評価対象期間における被評価者の行動及び業績を絶対評価するものである。</li> <li>○ 評価に当たっては、同要綱に規定の評価基準に基づき適切に評価するよう、評価者に対し引き続き周知していく。</li> </ul>
<p>2 人員増、労働条件等の改善 (1) 慢性的な時間外勤務を解消し、災害時にも迅速な対応を可能とするよう、計画的に増員すること。特に、年間の時間外勤務が360時間を超える職員がいる職場については、確実に増員を行うこと。当面、年間540時間超の職員がいる職場については、直ちに増員を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人員配置については、従来から時間外勤務の状況等も考慮しながら、全体として施策の優先順位や行政需要の状況等も踏まえ、適正な配置を行っている。</li> <li>○ 今後も、各部局の現状と今後の見込みの把握に努めるとともに、突発的な業務量の増加に対しては、年度途中においても柔軟な人的措置を行うなど、適正な人員配置に努めていく。</li> </ul>
<p>(2) 勤務時間の確実な把握に向けた対策を実施した上で、未申請による時間外勤務手当の未払いが発生しない仕組みをつくること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職員が時間外を含めた勤務時間を適切に把握することが重要と考えているため、SDOパソコンの使用記録を用いた確認方法について、改善を図りながら、管理職員用に示し、勤務時間の把握に努めるように促している。</li> <li>○ 突発的に生じた時間外勤務の場合には、事前命令がなかったとしても、適切に時間外命令処理を行うよう、機会あるごとに周知している。</li> </ul>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(3) 試行中の在宅勤務について、利用できる職場の偏りや必要な職員が利用できない環境の定期的な検証を行うこと。</p> <p>育児・介護・治療と仕事とを両立する職員を支える周囲の職員への業務集中を回避する等、バランスを考慮した人員配置とし、誰もが働きやすい職場づくりを推進すること。</p>	<p>○ 在宅勤務については、令和6年4月から試行制度を拡充し、定期的に検証作業を行っているが、引き続き職員組合とも実施状況等を共有しながら、より職員が使いやすい制度づくりに努めていく。</p> <p>○ 誰もが働きやすい職場づくりに向けても、個々の職員の状況に配慮した配置となるよう努めている。</p>
<p>(4) 課には必ず班を置き、班長及び総括主査を配置すること。</p> <p>また、50歳以上の班長級未昇任者及び38歳以上の主査級未昇任者をなくすこと。特に班長級未昇任者比率が高い職種については、特段の配慮を行うこと。</p>	<p>○ 班の設置については、各所属における業務執行体制を考慮した上で、その必要性を個別に判断している。</p> <p>○ 総括主査については、班の規模や業務内容等を考慮し、必要に応じて班の業務の一部を総括し、班員への指示や指導を行う職として設置している。</p> <p>○ 昇任については、一定の年齢に達したから行うというのではなく、能力・適性等を総合的に判断して行っている。</p>
<p>(5) 障害のある職員や長期療養からの復帰職員が、無理なく職場に適應できるよう、個人と組織との間の調整を行うキャリアコンサルタント等の専門スタッフを配置すること。</p> <p>また、障害のある職員の配置に当たっては、業務内容とのマッチングにいっそう配慮した仕組みにするとともに、当事者や周囲の職員の過度な負担にならないような体制とすること。</p>	<p>○ 障害のある職員の支援については、令和3年度から、外部の専門機関の協力のもと、個別相談会を実施し、本人だけではなく、所属長や同じ職場で働く職員も対象に含め、働き方や業務内容、職場での支援方法など、職員本人や所属の様々な不安や悩みに対応する取組を行った。</p> <p>○ 昨年度に引き続き、障害特性やそれに応じた合理的配慮方法について学ぶ研修会を開催し、障害のある職員の定着支援に取り組んできた。</p> <p>○ 障害のある方を対象とした試験により採用となった職員については、入庁前の個別の面談を通じて障害の特性や程度、配慮事項等を予め把握するとともに、本人の了承を得て、これらの内容を配属先に情報提供することにより、障害の特性等に配慮した職場環境を整えている。</p> <p>○ 療養復帰職員の支援については、療養開始時から保健師等が、所属の相談に随時対応しているほか、主治医面接や本人との面談、相談医による復帰相談を実施している。また、所属の衛生担当者の適切な対応や、本人・家族の不安軽減のために「職場復帰の手引」の活用を勧めている。</p>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(6) 社会問題化しているカスタマー・ハラスメントの実態を把握し、対応した職員を組織的にサポートする仕組みをつくること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ クレームへの対応については、組織的な対応力の強化と促進を図るため、対面研修である「県民のこえ」研修や「学びばこ」による研修を実施している。</li> <li>○ これらの研修等において、職員に対して、クレームへの組織的な対応の重要性を伝えるとともに、上司に対しては、職員が一人で問題を抱え込まないように、目を配るような対応を求めている。</li> <li>○ カスタマーハラスメントに対しては、職員を守る観点から組織として対応する必要があるため、今年度中に「静岡県職員カスタマーハラスメント対応基本方針」を策定するとともに、職員を対象としたカスタマーハラスメントの実態調査の結果等を踏まえた、「県民のこえ対応ハンドブック（カスタマーハラスメント編）」を作成し、県として支援体制を整備していく。</li> </ul>
<p>(7) 庁舎の冷暖房について本庁、出先を問わず、労働安全衛生法及び関係政省令に規定する室温を確実に維持すること。建物によっては、時間外における空調運転部屋を確保するなど工夫すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 冷暖房の運用については、災害対応等に従事する職員の職場環境を整えるため時間外運転を行っているが、引き続き労働安全衛生法の主旨を遵守し、弾力的な運用に努めていく。</li> <li>○ 個別空調を整備した空調運転部屋を新たに設置することは、設備の構造上、執務室単位での冷暖房運転が出来ないため、困難であるが、国や他県の状況等も踏まえて検討していく。</li> </ul>
<p>(8) 正規職員の欠員補充にあたっては、同等業務を担い得る正規職員又は臨時的任用職員の配置を原則とすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 産育休や長期療養により、職員の欠員が生じた所属については、会計年度任用職員の配置や採用予定者の前倒しなどの措置を講じている。</li> <li>○ 年度途中で組織体制の見直しをする際には、欠員等が生じている所属への職員の配置も行うなど、柔軟な対応を図っている。</li> </ul>
<p>3 会計年度任用職員の賃金労働条件の改善      会計年度任用職員の職務経験が賃金に反映されるよう、給料表適用号給上限を引き上げるとともに、休暇制度や任用更新の改善を図ること。特に育児や看護、介護、病気に係る休暇を有給休暇とするほか、家族休暇を新設すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 会計年度任用職員の給与や休暇制度の設定に当たっては、国及び他の地方公共団体との権衡に留意し、適切に対応することとしている。</li> <li>○ 公募によらない再度任用の上限についても、現行の取扱いは適切なものと考えているが、他の自治体の動向も注視しながら、必要に応じて対応を検討していく。</li> </ul>