

2024年度分の給与・一時金引上げ(4月遡及実施)を回答

労務担当局長「組合からの強い要求を受けて判断した。大変厳しい調整だったことに理解を」

11/6(水)県労連第2回幹事団交渉

交渉延期を提案された10月22日幹事団交渉を経て、11月6日に第2回幹事団交渉を行いました。労務担当局長は、「国から給与改定の通知が出ていない中での議論は難しく交渉中断を提案した。しかし、県労連幹事団の皆さんから人勧実施、年内差額に対する強い要求を受け、加えて200名を超える組合員から年内差額支給を求める寄せ書きを受けた。昨今の物価高騰、社会状況の中で、月例給32年ぶりの大幅な引上げに対する職員の期待は大きいと認識している」としたうえで、2024年度の給与改定実施と年内差額支給の最大限努力を回答しました。

なお、2024年度の給与改定以外のことは、今後、国からの給与改定通知がでてから議論するとし、交渉スケジュールを改めて調整したいと提案しました。今回の判断について労務担当局長は「国通知前の給与改定は過去に例のない、異例のことと認識。大変厳しい調整であったことをご理解いただきたい」と述べました。

これまでの賃金確定交渉において当局は、人勧でプラス改定が示された場合、「県民目線、説明責任」などを理由に他のマイナス提案と抱き合わせ、勧告実施を最終交渉日まで明言しない交渉を繰り返してきました。しかし、今期は賃金確定交渉の途中の段階で、2024年度分に限定されているとは言え、総選挙後の国の動きが不透明な中で、当局が判断を示しました。県職労は、職場からの切実な声と要求を結集した労働組合運動が、県当局に給与改定と年内差額の方針を決断させたことを評価し、引き続き、残された要求課題の実現に向けて、職場からの取組みをすすめていくことを、各支部の組合員らが参加する機関会議で確認しました。

今後の交渉日程は「県職労情報」でお伝えしていきますが、職場学習会・懇談会、署名など今後の取組みにぜひ参加ください。

<次回以降に向けた県労連幹事団からの要求発言(11/6 幹事団交渉)>

●知事自らが知事マター・イベント出席などの廃止を明言すべき

働き方改革について、下からの業務見直しは限界があり、知事事業を含め廃止などの見直しを幹部が責任をもって提示するとされている。しかし、実際に職員の負担軽減となる業務廃止が示されているとは思えない。昨年度と異なり、今年度は知事のイベント出席が増えており職員の負担が格段に増えている。知事案件やイベントへの出席について、知事自らがやめると明言することで、職員負担軽減への本気度を示すべき。

●再任用職員の賃金改善、配偶者手当廃止は家計への配慮を

再任用の賃金労働条件について、一時金の支給月数は常勤、定年引上げ後の職員との乖離が大きい。長時間労働の是正についても、時間外労働が増えており、知事案件のみならず改善を。働きたくても働けない人を対象とした配偶者手当の廃止は、家計の急変が生じないように配慮すべき。

●再任用、臨任の処遇改善、通勤手当の認定改善を

再任用職員の処遇改善は勧告に入っていないが何らかの工夫を講じるべき。学校現場は再任用職員と退職後の臨時的任用職員がいるから何とか回せている。継続して仕事をしたいと思える配慮を。通勤手当について認定が遅れている、実態に合わない不合理な経路で計算されている。

●育休取得要件の緩和、退職手当除算の改善、若手退職者増への対処を

仕事と家庭の両立について、育児休業の取得要件の緩和と退職手当の除算の改善を。人材確保のため、介護育児を理由とする再採用制度を使いやすくする改善や、退職理由を問わない再採用制度の創設を。若年層の離職者が増えている。別の自治体で勤務するケースも。対処が必要。

●子の看護休暇、会計年度任用職員の療休(有給)拡充を

看護休暇は子が3人いて10日間は短い。再任用職員がいなければ学校現場は回らないのに給与が減額、処遇改善を。会計年度任用職員の療養休暇の療養休暇は10日のうち有給は2日間、インフルエンザにかかる则有給使い切ってしまう。必要な休暇をきちんと手当すべき。

●福祉施設の人員増、猛暑下での通勤手当改善を

児相など福祉施設の長時間労働を改善するため人員増が必要。バス便の減少により交通用具利用者が増えており、物価高騰に見合った交通用具利用者の通勤手当改善を。猛暑下での通勤に危険性が増している、1km未満あってもバス通勤などが認められる通勤手当の拡大を。

●ハラスメントへの速やかな対応、対策を

ハラスメント対策について、ハラスメントとなる暴言は周りの職員にも支障、周りの職員が気付く時に速やかな対応を。部下から上司へのハラスメントもあり、困難な事例も増えている。実効的な対策強化を。

●メンタル不全増えている 新たな対策の検討を

テレワーク手当について、県の働き方の実態に合っているのか検証し実態にあった改善、日額での支給を。メンタルヘルス対策について、コロナが明けてメンタル不調者が増えている。リワーク(復職支援)など民間ではどうやっているのか調査し、新しいことを検討しないと改善できないのではないかと。旅費と通勤手当について、自腹が多いとやりがいを感じることに繋がらない、認定経路が実態とあっていない。デジタル化は職員の煩わしさを解消する方策を。再任用職員の処遇問題について複数の幹事から発言。労使ともに問題の認識、共有をすべき。

要求・課題	協議結果の概要							
月例給	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度の給料表について、県人事委員会からの勧告のとおり改定し、令和6年4月1日から遡及適用 若年層が在職する号給に重点を置くとともに、給料表全体の号給を3,300円から23,600円の間で引上げ 							
地域手当	<ul style="list-style-type: none"> 地域手当の支給割合を現行12.21%から0.14%引上げ12.35%とする。 							
差額支給	◎給与改定に伴う差額については、年内に支給できるように最大限努める(会計年度任用職員の支給時期は下記のとおり) (月例給、地域手当、一時金の増額分については、12月定例会での給与条例改定の議決後に支給)							
一時金	一般職 支給月数	6月期	12月期	年間	再任用	6月期	12月期	年間
	令和6年度 期末手当	1.225月(支給済)	1.275月(1.225月)	4.60月	期末	0.6875月(支給済)	0.7125月(0.6875月)	2.40月
	年度 勤勉手当	1.025月(支給済)	1.075月(1.025月)	(4.50月)	勤勉	0.4875月(支給済)	0.5125月(0.4875月)	(2.35月)
勤勉手当の成績率	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度12月期の成績率について、現行の間差を変更せず、0.05月ずつ引き上げる 「良好」100分の105.5(従前100.5)、「優秀」100分の114.5(従前109.5)、「特に優秀」100分の123.5(現行118.5)、「良好でない」100分の98.5(現行93.5) 							
会計年度職員	<ul style="list-style-type: none"> 給料表の給料月額を基礎として報酬決定されている会計年度任用職員の報酬及び期末・勤勉手当の改定については、常勤職員の給与改定に準じて実施する(差額支給は常勤の差額支給終了後、速やかに実施(来年1月内を想定)) 							

【全職員対象 12/2（月）〆】残業アンケート調査にご協力を

県職労 11 月度（10 月実績）残業実態等のアンケート調査（なるべく QRコードからご回答を）

部局名（ ） 所属・室課名（ ）

※当局から残業未払いの根絶のために室課名（所属名）が分かたら教えてほしいと要請されています。ご協力を

- あなたが 10 月中に残業した時間数（休日出勤も含む）を教えてください（いずれかに✓）
15 時間未満 15 時間以上 30 時間未満 30 時間以上 45 時間未満 45 時間以上 60 時間未満 60 時間以上 80 時間未満 80 時間以上
- 10 月中に残業した主な理由を教えてください（いずれかに✓）
予算・議会対応 感染症・災害対応 感染症・災害対応以外の突発的・緊急の業務対応 通常業務が時間内に終わらないため
その他（ ）
- あなたの職場では 10 月中は 21 時以降の残業禁止は守られましたか（いずれかに✓）
守られた 守られなかった わからない その他（ ）
- あなたの残業未払いは無くなりましたか（いずれかに✓）
なくなった（未払い無し） 未払い減った（未払いあり） かわらない（未払いあり） 増えた（未払いあり） 残業していない（未払いなし） その他（ ）
- （4 で「未払いあり」と回答した方に）なぜ未払い残業が発生していますか（いずれかに✓）
上司から残業の時間数を指定された 未払い分の残業申請をしていない わからない その他（ ）
- 時間外勤務の時間数をどのように申請していますか（いずれかに✓）
終業時間の直後からの勤務時間数を申請している 終業時間から 30 分ほど後からの勤務時間数を申請している 終業時間から 1 時間以上後からの勤務時間数を申請している 残業していない わからない その他（ ）

※時間外勤務時間数の算定方法について、その計算期間の全時間数の合計に 1 時間未満の端数があるときは、その端数が 30 分以上の時は 1 時間とし、30 分未満のときは切り捨てとされています（→ 日々の時間外申請は、勤務時間終了の直後から「分単位」での入力が「正解」となります）。

- あなたの業務負担（感）は、昨年度と比較して増えていますか（いずれかに✓）
とても増えている ある程度増えている 変わらない 減っている わからない その他（ ）
- （7 で「とても増えている」「ある程度増えている」と回答した方に）あなたの業務負担が増えている主な理由は何ですか（複数回答可）
コロナ禍で控えていた業務（イベントなど）が増えた 担当する案件の件数等が増えた 知事や幹部関連の業務が増えた 職員が減らされた（欠員状態も含む） 一部の職員に業務が偏っている 処理能力に合わない業務を持たされた 予算や議会対応など旧来のやり方が変わっていない 幹部や上司のマネジメント不足 職場での協力が得られていない ICT 導入の遅れ（使い勝手も含め）
ご自身のスキル、経験不足 わからない その他（ ）

※県人事委員会報告・勧告では、勤勉手当の成績率について、成績優秀者の成績率を標準の 3 倍に引上げる国人勤「給与制度のアップデート」を考慮し検討することを求めています（→一部の成績優秀者の成績率を引き上げることは、多くの「良好」の成績率を引き下げることです）。

- 人事評価の結果の開示を受けましたか（いずれかに✓）
受けた これから受ける予定 受けていない（受ける予定が無い） わからない その他（ ）
- 人事評価の結果は、あなたの働きぶりや成果、努力を評価（反映）されていますか（いずれかに✓）
十分に評価（反映）されている ある程度評価（反映）されている あまり評価（反映）されていない まったく評価（反映）されていない わからない その他（ ）
- 県も国と同等に成績優秀者の勤勉手当を大幅に（「特に優秀」は標準の 3 倍）引き上げる一方で、（一般職員の 6 割を占める）「良好」者の勤勉手当を引き下げることについて、あなたはどのように思いますか（いずれかに✓）
国と同等に差を広げるべき（「良好」を引き下げろべき） 国と同等までは差を広げるべきではない（現行よりは差を広げるべき）
現行の差を維持すべき（「良好」を引き下げろべきではない） 現行より成績区分間の差を縮小すべき 差をつけるべきでない
わからない その他（ ）
- その他、ご意見やご質問、「これだけは言っておきたい」ことなどご記入ください（皆さんの声をぜひ教えてください）

管理職を含むすべての職員が対象のアンケートです。

QRコードを読み込んでの回答にご協力をお願いします。

または、本紙にご記入の上、本庁所属の方は県職労本部あてに送付を。出先機関の方は各支部事務所にご持参または本部か支部事務所あてに郵送、FAX（裏面に記載）での送付を。

12 月 2 日（月）までにご回答をお願いします

アンケートの集計結果や自由意見などは組合新聞等に掲載予定ですが、掲載されたくない方はその旨をご記入ください。



QRコードを読み取りご回答を

★差額支給の計算式（行（1）2 級 37 号 の例）

①月例給の引上げ（255,600 円→270,000 円）14,400 円×9 月=129,600 円

②地域手当の引上げ分（12.21%→12.35%）

ア（改定後）270,000 円×12.35%=33,345 円

イ（改定前）255,600 円×12.21%=31,208 円

→2,137 円（ア-イ）×9 月=19,233 円

③期末勤続の 0.1 月分の引上げ

ア（改定後の基礎額）270,000 円×1.1235=303,345 円×4.6 月=1,395,387 円

イ（改定前の基礎額）255,600 円×1.1221=286,808 円×4.5 月=1,290,636 円

→104,751 円（ア-イ）

①+②+③=253,584 円