

令和3年度職員団体との交渉の概要（確定交渉）

1 交渉団体

熊本県公務員労働組合共闘会議

構成団体

熊本県職員連合労働組合、熊本県教職員組合、熊本県高等学校教職員組合
熊本県企業局労働組合、熊本県学校事務労働組合

2 交渉日及び場所

令和3年11月 4日（木） 県庁本館8階801会議室
令和3年11月16日（火） 県庁本館8階801会議室
令和3年12月16日（木） 県庁本館8階801会議室

3 県の提案内容

・人事委員会勧告の取扱い

① 期末手当の引下げ（△0.15月分）

② ①の実施に当たっての調整時期、調整方法等については、国の取扱いに準じる

・定年の引上げ

定年年齢を令和5年度から2年おきに1歳ずつ引上げ、令和13年度以降65歳とする 等

4 職員団体の主な主張及び県の回答

項目	職員団体の主な主張	県の主な回答
賃金	・賃金水準の改善	・賃金水準は人事委員会勧告に基づくものであり、また、国・他県とも均衡していることから改善は困難。
諸手当	・通勤手当の特急等加算の支給条件緩和	・婚姻又は介護に伴う転居により特急等を利用することとなった場合も特急等加算の支給対象とする。
	・獣医師に対する初任給調整手当の改善	・手当の上限となる月額を、現在の30,500円から45,000円に引き上げる。
人員配置	・不測の事態にも対応できる早急な増員及び正規職員による適正な職員数の配置	・災害等により一時的に増加した業務に対応するための人員の重点配置をはじめ、柔軟に人員確保を行っている。 ・今年度は、保健師採用数の増員、土木技術職員の前倒し採用等にも取り組んでいる。
勤務時間・業務見直し	・総実労働時間及び超過勤務の縮減に対し、実効ある具体策を講じること ・業務の廃止・見直しを徹底的に行うこと	・限りある職員により、その時々での行政需要に対応していくためには、業務の削減や行政運営の効率化の取組が不可欠。 ・引き続き、業務を効率化しながら、総実労働時間の縮減と職員負担の軽減に取り組む。

項目	職員団体の主な主張	県の主な回答
休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不妊治療休暇の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本県では国に先行して、年6日の不妊治療休暇を導入。国の取扱いを踏まえ、最大10日の取得を可能とする。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児関係の休暇等の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児関係の休暇等については、国の措置に遅れないよう対応する。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者、父母、配偶者の父母の看護休暇の新設、子の看護休暇の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国、他県の状況を踏まえ、休暇の新設又は拡充は困難。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍における結婚休暇取得の柔軟な対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの感染拡大により、これまで取得ができなかった職員については、臨時的措置として、今後6箇月の間にも取得を認める。
会計年度任用職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時的任用職員・会計年度任用職員の労働条件の改善 ・ 期末手当については、引き下げないこと 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会計年度任用職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の新設などについて、国の措置に遅れないよう対応する。 ・ 会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員のボーナス全体の支給月数と連動するよう改定する。
健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種ハラスメントを防止する取組の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各職場で実施する特定課題研修においてハラスメント防止の研修を行うほか、新規採用職員や臨時的任用職員等に対しても研修を行い、その防止及び相談体制の周知等を図っている。 ・ 教育部局においても、全職員に対する研修の実施などを徹底していく。
定年の引上げ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年の引上げについて、十分な協議を行うこと ・ 新規採用者を計画的に募集すること 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度の詳細部分については、今後も情報提供しつつ、意見を丁寧に伺いながら検討を進めていく。 ・ 継続的な一定数の新規採用は必要と認識。退職者数の動向や業務量の見通しなどを踏まえて新規採用者数を考えていく。

5 交渉結果

提案のとおり実施する。