

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
1 賃金改善について	
(1) 賃金水準の改善について	
① 今後、いかなる理由であっても賃金削減を行わないこと。また、県財政健全化に協力した賃金を返還すること。	<p>職員の給与については、人事委員会が県内民間の給与、国及び他の都道府県の動向などを総合的に勘案して行う給与勧告を踏まえ、労使での交渉を経て決定されるものという基本姿勢に変わりはない。</p> <p>給与の臨時的削減を二度と繰り返さないよう、持続可能な財政運営の実現に向けて全力で取り組んでいく。</p>
② 物価上昇が全世代の組合員に負担となっていることを鑑み、実質賃金を引き上げること。	<p>職員の給与水準は、公民較差をベースとして、生計費や国及び他の都道府県の給与制度を踏まえた人事委員会勧告に基づき決定すべきものと考えている。</p>
③ 県人事委員会勧告のとおり、給料表及び一時金を改定すること。引き上げ分の差額は年内支給とすること。	<p>本年度の人事委員会勧告において、給料表の改定及び期末手当・勤勉手当の支給月数引上げが勧告されたことから、勧告どおり実施したい。</p> <p>条例改正時期については、これまでと同様、国や他の都道府県の動向等を踏まえ、検討することとしたい。</p>
<p>(1回目)</p> <p>○ 年内に差額が支給されるという事で良いか。</p> <p>○ 今年の勧告は高水準の賃上げとなっているが、国給料表に 99.56%を乗じるマイナスの水準調整等がなされたことは納得できない。</p> <p>(3回目)</p> <p>○ 年内に差額支給すること。</p> <p>○ マイナスの水準調整によって減った部分に対して、臨時的賃金削減協力分の返還はできないのか。</p>	<p>○ 例年どおり、12月議会に給与条例を提案し、議決後速やかに差額支給できるよう準備を進めているが、国の給与法の審議状況についても注視しているところ。</p> <p>○ 水準調整を含めて勧告であるため、人事委員会の勧告を尊重したい。</p> <p>○ 提案全体に合意いただくことが前提になるが、職員の生活に配慮して、12月に議会提案し、年内に差額支給できるよう進めたい。</p> <p>○ 引き続き堅実な財政運営が必要であり、勧告に上乗せを実施する状況にない。</p> <p>○ また、民間を上回る給料を設定することは難しい。</p>

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
④ 「給与構造改革」、「給与制度の総合的見直し」、「退職手当削減」により低下した賃金水準を回復する具体策を示すこと。	給与水準は、人事委員会が公民較差をベースに、国及び他の都道府県の給与制度を総合的に勘案して行う人事委員会勧告に基づき決定されるべきものである。
⑤ 地域手当として支給していた 1.5%分をすべて月例給に復元すること。	職員の給与水準は、公民較差をベースとして、生計費や国及び他の都道府県の給与制度を踏まえた人事委員会勧告に基づき決定すべきものと考えている。
⑥ 現業と非現業職員の賃金格差を是正すること。	技能労務職員とそれ以外の職員では、その職務内容に違いがあるので、職務給の原則からも給与に一定程度の差が生ずることは、やむを得ない。
⑦ 昇給制度の運用結果を労使によって検証し、原資を確実に使い切ること。また、賃金水準の改善策としての運用を協議する場を設定すること。	昇給制度については、「勤務成績の的確な反映」という制度の趣旨に沿って運用していく。 なお、運用結果については、職員の個人情報という点に配慮した上で、労使間で検証することは構わない。
⑧ 併給調整により低下した特地勤務者の賃金水準を回復すること。	特地勤務手当と地域手当との併給調整については、本年度の人事委員会勧告において廃止するとされたことから、勧告どおり実施したい。
(2) 制度改善について	
① 人材確保の観点からも、初任給の格付けの引上げを行うなど若年層賃金の抜本的な改善を行うこと。	初任給については、本年度の人事委員会勧告で、初任給を含めた若年層の給与水準を引き上げることとされたことから、勧告どおり実施したい。
② 昇給抑制に伴う組合員のモチベーションの回復及び抑制措置の廃止を含む賃金水準の維持に向けた改善策を示すこと。	昇給抑制は、50歳台後半層の給与が民間を上回っていることを是正するために、人事委員会勧告に基づき導入したものである。 働き方改革における各種取組等を組み合わせながら継続していくことで職員が意欲とやりがいをもって仕事に臨めるような職場環境づくりに努めていきたい。
(3回目)	
○ 55歳以上の公民較差は近年縮小しているため、昇給抑制を廃止するよう人事委員会へ伝えてほしい。	○ 50歳台後半層の給与が民間を上回っている状況に変わりはなく、見直しは難しい。 ○ これまでも、年代別の較差の状況について注視し、必要があれば所要の措置を講じるよう人事委員会へ要望している。

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
③ 中途採用者の初任給決定基準を改善し、在職者調整すること。	初任給決定については、本年度の人事委員会勧告で、国の改正を踏まえ経験年数換算表の見直しを行うこととされたことから、勧告どおり実施したい。
（1回目） ○ 在職者調整は実施しないのか。	○ 人事委員会に確認したところ、在職者調整は実施しないとのことである。
（3回目） ○ 見直しにより、採用年によって民間経験を8割換算した者と10割換算した者の間で号給の差が生じるため、在職者調整が必要ではないか。	○ 今回の経験年数換算の見直しは国に準じたものであり、国においても在職者調整を実施していないため、本県が独自の措置として在職者調整を実施することは難しい。
<b>(3) 旅費について</b>	
① 車賃を引き上げること。	私用車を公務利用した場合の交通費については、概ね実費を賄える程度に支給されていると考えている。
② 実費精算における支給額の判定業務を所属庶務担当に負担させないこと。	旅費制度の見直しに伴い、現行の審査体制に変更はないが、マニュアルの作成や周知などにより、所属庶務担当の負担が増えないよう努めていく。
③ 旅行雑費を廃止しないこと。	定額支給の旅行雑費については、国が旅費の日当を廃止したことを踏まえ、見直しを行う必要があると考えている。
（2回目） ○ 早朝出発・夜間帰着の旅行雑費の加算措置は廃止しないでほしい。	○ 早朝出発・夜間帰着の加算については、旅費法において国が日当を廃止したこと、加算措置のある他県も全て廃止することを踏まえると、本県だけ残すことは難しい。
（3回目） ○ これまでの交渉で、車賃の引上げや旅行雑費廃止に伴う早朝出発・夜間帰着の加算措置、業務上連絡が必要な通信費等の廃止撤回を訴えてきたが、検討結果を聞かせてほしい。	○ 国の旅費法に準じた見直しというところで、これ以上、制度面で何かすることは困難な中ではあるが、通信連絡費については、日当と異なり、通話等で実際に生じた経費に充てるものであり、実費支給の考え方に沿って整理することが可能と考えられることから、これまでどおり日額300円の定額支給することとして再提案させていただきたい。

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
④ 生活根拠地を離れて退職を迎えるような人事異動は行わないこと。そのような場合には自宅までの赴任帰着旅費相当額を支給すること。	<p>退職時期に限らず、単身赴任や長距離通勤については、極力少なくするよう努めている。</p> <p>ただし、特に退職時期には一定の役職に就いている場合もあり、ポストが限られていることや本県の地理的条件から、ある程度はやむをえないものと考えている。</p> <p>赴任旅費については、現行の旅費制度では、原則として公務を目的とした旅行に限り旅費を支給することとされていることから、退職した職員がその後の生活の根拠地まで旅行する場合は、公務を目的とした旅行とは言えず、制度上、旅費を支給することは困難である。</p>
⑤ 着後滞在費について、やむを得ず5泊を超えた宿泊費も支給可能とすること。	着後滞在費については、これまでと同様に、国に準じて5夜分を限度として支給する。
⑥ 夜間、休日の緊急時登庁における旅費は出発地からの実費を支給すること。	<p>夜間・休日において災害等の緊急時に対応するため勤務時間外に登庁する場合であって、やむを得ず通勤手当の認定と異なる経路・方法で登庁した場合、これを旅行として取り扱うこととし、当該移動に要する費用を旅費として支給できることとしている。</p> <p>旅行の出発地・帰着地は在勤庁又は自宅に限ることとしていることから、自宅以外の出発地からの旅費を支給することはできない。</p>
<b>2 各種手当について</b>	
<b>(1) 期末勤勉手当について</b>	
① 役職加算、管理職加算を廃止し、一律支給すること。	役職加算及び管理職加算については、国の取扱いに準じて、人事委員会規則で定められているものであり、適当なものである。
② 勤勉手当の上位成績率の原資を変更しないこと。	勤勉手当の上位の成績率の算定に当たっては、扶養手当を算定基礎額から除外して上位の成績率の原資とすることとしている。

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
③ 勤勉手当の上位成績率の運用は、導入時の労使合意に基づき運用を行うとともに、運用結果を労使により検証すること。	<p>勤勉手当制度についても、査定昇給と同様に、「勤務成績の的確な反映」という制度の趣旨に沿って運用していくことが基本である。</p> <p>なお、運用に当たっては、職員の納得感が得られる運用が必要であると考えている。</p> <p>運用結果について、職員の個人情報という点に配慮した上で、労使間で検証することは構わない。</p>
④ 育児休業者における期末手当の在職期間について、公務疾病、私傷病等による休暇と同様に休業期間の除算を廃止すること。	<p>期末手当の在職期間に係る育児休業期間の除算の取扱いについては、国の取扱いに準じて、人事委員会規則で定められているものであり、適当なものである。</p>
(2) 特殊勤務手当の見直しは、地公労との合意に基づいて行うこと。	<p>特殊勤務手当の見直しについては、業務実態や国、他の都道府県の動向等を踏まえ、随時見直しを行うというこれまでの考え方に変わりはない。</p> <p>なお、見直しを実施する場合には、皆さんの合意が得られるよう誠意を持って十分に話し合っていくというこれまでの姿勢に変わりはない。</p>
(3) 時間外勤務手当割増率について、労働基準法の趣旨を鑑み、45時間以上の割増率を引き上げること。	<p>現行の率は、労働基準法に基づき、国や他県の状況を考慮して定められているものであり、妥当なものである。</p>
(4) 扶養手当の支給額を引き上げること。また、配偶者に係る扶養手当を廃止しないこと。	<p>扶養手当については、人事委員会勧告に基づき、国に準じた制度となっており、現時点で更に見直しが必要とは考えていない。</p> <p>また、配偶者に係る扶養手当の廃止については、皆さんとの話し合いを経て実施したものである。</p>
(5) 寒冷地手当は全県一律支給とすること。	<p>寒冷地手当については、県内民間ではほとんど支給されない中で、人事委員会が国準拠の考え方で措置しているものであり、独自に支給要件を拡大することは、適当でない。</p>
(6) 新潟県の広域な人事異動の実態と県内の国家公務員との均衡を図るため、広域異動手当と同等の手当の導入を関係機関に働きかけること。	<p>職員に支給できる手当の種類は地方自治法に限定列挙されているが、広域異動手当は地方公共団体においては導入しないこととされたものであり、現時点で国等に要望することは考えていない。</p>

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
(7) 住居手当について、職員の実負担住居費を基に支給額全体を引き上げること。	住居手当制度については、まずは人事委員会において、職員の負担の状況や民間、国及び他の都道府県の状況等を踏まえ、検討されるべきものである。
(8) 単身赴任手当の陸路 100km から 300km の距離加算区分を細分化し、加算額を増額すること。	単身赴任手当の加算額については、人事委員会勧告を踏まえ、国を上回る本県独自の加算措置が講じられており、他県の状況等を考慮すれば、現時点で更に見直しが必要とは考えていない。
(9) 通勤手当は全額実費支給を基本とし、新幹線・高速道路利用の距離や時間など認定要件を緩和すること。駐車場・駐輪場等に係る費用を支給すること。	通勤手当制度については、人事委員会において、民間、国及び他の都道府県の状況等を踏まえ、検討されるべきものである。
(10) 在宅勤務に係る光熱費、環境整備費などに見合った手当を支給すること。	在宅勤務の実施に係る手当については、人事委員会が職員の在宅勤務実施状況、他の都道府県の動向等を引き続き注視していくとしていることから、まずは人事委員会において検討されるものと考えている。
(11) 月の初日付け以外の採用者について、採用当月分から通勤手当等を支払うこと。	通勤手当等の支給方法については、人事委員会規則で定められているものであり、まずは人事委員会において検討されるものと考えている。
(12) 給料表を基礎とする農業教育実習手当、職業訓練手当、特勤手当、農林漁業普及指導手当、へき地手当等の改善を図ること。	現行の手当制度は、人事委員会勧告に基づき定められているものであり、妥当なものと考えている。
<b>3 各種休暇について</b>	
(1) 職員の希望に合わせた不妊治療と仕事の両立を促進するため、出生サポート休暇の取得要件を緩和し、休暇を取得しやすい環境を整備すること。	<p>全国状況から見て、現行制度で適当である。</p> <p>出生サポート休暇については、休暇の申請や相談があった場合に職員のプライバシー保護に十分配慮するよう周知するなど、取得しやすい環境の整備に努めている。</p> <p>なお、一定の期間、不妊治療に専念できる環境を整備するため、令和6年4月に出生サポート休業制度を新設したところである。</p>

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
<p>(2) 家族看護・子育て休暇は対象家族1人あたり年間8日とすること。午後すべてを取得する場合は、（半日単位で取得する場合は、）年次有給休暇と同様に4時間とすること。また、取得要件の「学校等が実施する行事」について、要件を緩和すること。</p>	<p>全国状況から見て、現行制度で適当である。</p>
<p>(2回目)</p> <p>○ 学校行事が土日に開催され、平日が代休となった場合、代休は家族看護・子育て休暇の取得要件である学校行事に起因するものであるため、取得対象としてほしい。</p> <p>(3回目)</p> <p>○ 休日に実施される学校行事に由来する振替休日も家族看護・子育て休暇の取得対象とするべきではないか。</p>	<p>○ 家族看護・子育て休暇の取得要件である学校行事については、現在の対象範囲で妥当であると考えているが、引き続き検討していきたい。</p> <p>○ 皆さんの要求や、学校行事による振替の位置付けを踏まえ、学校行事の振替で平日に子の面倒を見る必要が生じた場合も、家族看護・子育て休暇の対象とする方向で運用を見直したい。</p>
<p>(3) 育児休業の全期間について賃金保障を行うこと。期間の延長については子どもが満3歳になるまで繰り返し請求できるようにすること。</p>	<p>育児休業中の職員については、給与は支給できないが、共済組合及び互助会の掛金が免除され、更に共済組合から一定の期間、育児休業手当金が支給されることとなっている。</p> <p>育児休業期間の延長は、法令により原則1回限りと定められているが、特別の事情が生じた場合には再度の延長も認めていることから、現行制度で適当である。</p>
<p>(4) 育児休暇を1日120分とし、小学校就学前まで取得できるようにすること。また、部分休業の取得範囲を高等学校就学前まで拡充すること。</p>	<p>育児休暇については、全国状況から見て、現行制度で適当である。</p> <p>部分休業については、対象となる子の年齢は法で定められており、現行制度で適当である。</p>
<p>(5) 希望するすべての組合員が育児休業及び育児短時間勤務制度が行使できる必要な人的措置を行うこと。</p>	<p>職員の育児休業等の取得により、代替職員の配置が必要な場合は措置を講じている。</p>
<p>(6) 介護休暇は必要な期間取得可能とし、介護休業中の賃金保障など具体的な措置を講じること。</p>	<p>介護休暇については、全国状況から見て、現行制度で適当である。</p> <p>介護休暇の日数を通算して66日までは、共済組合から介護休業手当金が支給されることになっており、これに加えて新たに給与保障をすることは考えていない。</p>

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
（2回目） ○ 現行の介護に係る休暇制度では対応できず、介護を理由に離職する職員がいる。制度の拡充が必要ではないか。	○ できるだけ働き続けていただきたいと考えているところであるが、休暇制度については、国や他県の状況見ながら設定する必要がある。
（7） 短期介護休暇の取得制限「2週間以上」を撤廃し、必要な日数が取得できるようにすること。	全国状況から見て、現行制度で適当である。
（8） 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、対象となる子の年齢及び配偶者に係る要件を撤廃すること。	育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の対象となる子の年齢制限等については、法で定められていることから、現行制度で適当である。
（9） 生理休暇を取得しやすい環境を整備すること。	休暇の取得に際しては、職員のプライバシーに配慮し、休暇の申請状況について、決裁ルート外にある係員が見ることができないように総務事務システムを改修しており、休暇が取得しづらい状況にあるとは考えていない。
（10） 更年期の体調不良に係る休暇を新設すること。	全国状況から見て、現行制度で適当である。
（11） 結婚休暇、妻の出産、リフレッシュ休暇及びボランティア休暇を拡充すること。また、リカレント休暇（有給教育休暇）を新設すること。	全国状況から見て、現行制度で適当である。自己啓発等については、大学院修学休業制度や修学部分休業制度のほか「職員の自己啓発等休業条例」による休業制度を設けており、現行制度で適当である。
（12） 現状事実上婚姻関係と同様の事情にある者との要件で認められている休暇制度等について、同性のパートナーについても含めること。	国や他県の動向を確認しながら、検討を進めていきたい。
（3回目） ○ 同性パートナーについても、事実婚と同様の休暇制度を認めてほしい。	○ 制度導入県の多くが職員の休暇制度の対象としていることから、こうした他県の取扱いを参考としつつ、見直しに向けて対象とする休暇の範囲等の検討を進めていきたい。
<b>4 雇用と年金の接続と処遇改善について</b>	
（1） 定年延長制度の運用にあたっては地公労と協議すること。	定年引上げの制度運用については、各任命権者の判断で対応すべきものと考えている。

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
(2) 定年延長者の業務量・責任が60歳以前と変わらないことから、定年延長者の賃金を60歳以前の水準から引き下げないこと。	60歳を超えて勤務する職員の給与については、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、国家公務員に準じた制度としているところである。
(3) 暫定再任用制度の運用にあたっては、職種や任用等の差別を行わず、希望者全員を65歳まで再任（雇）用すること。その上で新規採用者数の確保及び現役世代のポストも確保すること。	暫定再任用制度の運用については、各任命権者の判断で対応すべきものと考えている。 新規採用者数については、退職者の見込みのほか、次年度以降の業務量の増減や、暫定再任用職員の状況などを踏まえ決定しているところである。
(4) 希望者の意向を踏まえた短時間勤務再任用制度、定年前再任用短時間勤務制度を運用すること。	暫定再任用短時間勤務及び定年前再任用短時間勤務の運用については、各任命権者がそれぞれの実情に応じて対応を判断すべきものである。
(5) 再任用職員の賃金は、60歳以前の賃金水準、一時金支給月数とすること。条例で定めている諸手当の支給制限を解除すること。	暫定再任用職員の給与水準については、県内の民間水準並びに国及び他の都道府県の取扱いを踏まえ、人事委員会勧告に基づき決定すべきものと考えている。 暫定再任用職員の手当については、国に準じた制度としているところである。
(3回目) ○ 再任用職員にはこれまでの知識と経験を活かして引き続き60歳以降も働いてもらっているのに、賃金があまりにも低いのではないか。	○ 再任用職員の給与水準については、人事委員会勧告に基づき、民間企業における高齢者層従業員の給与水準を参考に設定されたものあり、国や他県の状況も踏まえて、まずは人事委員会で検討すべきものと考えている。 ○ 国において、再任用職員を含めた高齢層の給与について検討が進められているところであり、その検討状況を注視していきたい。
(6) 再雇用会計年度任用職員の賃金水準を改善すること。休暇制度も再任用職員と同様にすること。	会計年度任用職員の勤務条件については、任命権者ごとに話し合いをしていただきたい。
(7) 勤務地は、本人の希望を十分に尊重すること。	勤務地については、任命権者の裁量に委ねられているものであるが、本人希望も踏まえつつ、対応していきたい。

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
5 ワーク・ライフ・バランスの推進について	
<p>(1) 時間外勤務の上限規制を厳守すること。 特に、過労死基準を超えて働かされている職員数を早期にゼロにするため、県当局として責任を持って必要な措置を講じること。</p>	<p>人事委員会規則に定められた限度時間は遵守されるべきものであり、これまでも時間外勤務縮減に係る通知等により周知徹底を図ってきたところ。引き続き、時間外勤務の縮減に向け、働き方改革の取組を着実に進めていく。</p>
<p>(1回目)</p> <p>○ 過労死基準を超える長時間労働をゼロにするという目標は達成されておらず、人員増が必要なのではないか。</p> <p>(3回目)</p> <p>○ 過労死基準を超える長時間労働に関する部長の認識を確認したい。</p>	<p>○ 長時間の時間外勤務はなくすべきという思いは過労死が発生した時から今までも変わらない。</p> <p>○ 時間外勤務が多い所属に対しては、状況を逐次確認しながら、応援職員を配置する等速やかに手だてはとっているところであるが、部局とやりとりしながら引き続き対策を講じていきたい。</p> <p>○ 過労死はあってはならないものであり、過労死基準を超えるような長時間の時間外勤務はなくしていかなければならないと考えている。</p> <p>○ 時間外勤務の縮減に向け、県庁働き方改革行動計画における取組を着実に進めるとともに、業務の見直しや管理・監督職による業務管理の徹底、柔軟な人事配置等に一層取り組んでいきたい。</p>
<p>(2) 長時間労働の確実な縮減と年次有給休暇などの休暇促進のため、人員確保、窓口時間の短縮等の具体的かつ積極的な対策を行うこと。</p>	<p>「新潟県庁働き方改革行動計画」を策定して、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に向け、具体的な取組を進めている。</p> <p>職員のワーク・ライフ・バランスや効率的で質の高い働き方の実現に向けて、全力で取り組んでいきたい。</p>
<p>(3) 長時間労働是正のため、すべての職場で三六協定を締結すること。</p>	<p>三六協定の締結については、任命権者ごとに話し合いをしていただきたい。</p>

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
(4) 教職員の業務の適正化について、文科省報告・通知並びに人事委員会勧告の趣旨を踏まえ、労働基準法違反の現状を速やかに解消するとともに、業務削減を基本とした実効性のある超勤・多忙化解消策を講じること。	教職員の業務の適正化について、関係法令等を踏まえ、必要な措置は講じられるべきものと考えている。教職員の多忙化解消については、引き続き取組を進めていく必要があると考えている。
(5) 在宅勤務による時間外勤務が未申告・不払いとならないよう、勤務管理を行うこと。	在宅勤務を実施する職員に対しては、時間外勤務は命じないこととしている。 また、所属長は、職員からの勤務開始及び終了時の連絡や、職員が使用するパソコンの記録等により、始業及び終業時間を確認することなどにより勤務時間の管理を行うこととしている。
(6) 労働時間短縮を伴わないフレックスタイム制の導入、変形労働時間の拡大を行わないこと。一方的な導入とせず、労使合意を前提とすること。	フレックスタイム制については、導入に当たり様々な課題があることから、他県状況等にも留意し、慎重に検討していきたいと考えている。 制度を導入する場合には、職員の理解を得て進めていきたい。
6 人員課題等について	
(1) 一方的な定数削減は行わないこと。職場実態に見合った人員を配置すること。	職員定数及びその配置に関する事項は、基本的に当局の判断と責任において行うものである。 また、職員の配置については、毎年度、各部長の要望を十分聞いた上で、業務量や業務の困難性等を総合的に勘案して対応している。
(2回目) ○ 長時間労働の実態となっている現状は、配置数に問題があるのではないかと。	○ 人員については、部局と話しながら業務量に応じて配置している。 ○ 長時間労働はなくしていくべきという考えに変わりはなく、今後も適正な人員配置に努めていきたい。

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
<p>(2) 産前産後休暇、育児休業者等の代替職員について、すべての職場で正規職員を確保する等の制度改善を図ること。また、介護休暇や病気休暇等による代替職員の配置を確実にすること。</p>	<p>育児休業の代替職員は、臨時的任用職員や任期付職員で対応しているほか、長期の育児休業により業務運営への支障が懸念される場合は、業務の状況や全体の人員体制等を踏まえ、可能な範囲で正規職員を配置している。具体的な運用については、任命権者ごとに話しをしていただきたい。</p> <p>介護休暇や病気休暇などの代替職員の配置については、これまでも法に基づき、個々の業務実態を考慮して、業務に支障がないように対応している。</p>
<p>(3) メンタル事由で退職した者の代替職員は、本人や職場の負担を軽減するために、最低6か月以上の期間で配置すること。</p>	<p>精神疾患による私傷病休暇取得者及び退職者の代替職員配置については、法に基づき、本人及び所属の個々の状況を考慮し、業務に支障がないように対応している。</p>
<p>(4) 育児短時間勤務制度の取得促進にむけて、職員への周知をはかるとともに取得要件の緩和や代替職員の確保、事故欠要員の配置等の改善をはかること。</p>	<p>育児短時間勤務制度については、育児休業・介護休業法及び地方公務員の育児休業法の改正に伴い、職員の育児休業等に関する条例を改正し、取得要件を緩和した。</p> <p>育児短時間勤務制度の取得者の代替職員の配置については、業務上支障が生じる場合は、原則として会計年度任用職員を充てて対応しているところである。</p> <p>引き続き、代替職員も含めた制度周知を行うとともに、皆さんの意見等も参考にしながら、取得促進に向けて取り組んでいきたい。</p>
<p>7 労働安全衛生等について</p>	
<p>(1) すべてのハラスメントを撲滅するため、全職員調査を継続するとともに、指針に基づき研修や啓発活動を行うこと。また、職員への調査を継続すること。</p>	<p>ハラスメントの防止については、ハラスメントの防止及び対応に関する指針の策定及び職員への周知のほか、各苦情相談窓口との連携など、これまでも様々な取組を行ってきており、引き続き職員の意識啓発やアンケート調査を行うなど、その発生防止に努めていきたい。</p>

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
<p>（2回目）</p> <p>○ ハラスメントに対する認識と取組について確認したい。</p>	<p>○ ハラスメントはあってはならないと考えている。</p> <p>○ 知事部局では、アンケート調査を実施し、状況把握や職員に対する意識づけ、理解促進に努めている。加えて、階層別研修やリーフレットの配付など様々な取組を通じてハラスメントが発生しない職場づくりに取り組んでいる。</p>
<p>（2） 早期離職と精神疾患を理由とする休職を防止するため、すべての職場で労働安全衛生委員会を設置し、機能させること。</p>	<p>安全衛生管理組織については、基本的には各任命権者の所管であるので、それぞれ任命権者と話し合ってもらいたい。</p>
<p>（3） 精神疾患から職場復帰するための制度の拡充と、メンタルヘルス対策の充実、実効性のあるストレスチェック制度の運用を行い、職員及び職場の抜本的な負担軽減に取り組むこと。</p>	<p>メンタルヘルス対策については、基本的には各任命権者の所管であるので、それぞれ任命権者と話し合ってもらいたい。</p>
<p>（4） 公務職場における障がい者の雇用定着を図るため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。</p>	<p>障害者のための職場環境の整備等については、これまでも個々の障害者の特性等を踏まえて必要な措置を行っている。</p> <p>また、令和7年4月に新たな障害者活躍推進計画を策定したことから、この計画も踏まえ、関係部署との連携を図りながら、働きやすい職場環境づくりなど、障害を有する職員の定着に向けて取り組んでいきたい。</p>
<p>8 行財政基本方針について</p>	
<p>（1） 「簡素で効率的な行政体制の構築」に伴う労働条件の変更は、労使合意が前提であり、一方的に見直さないこと。</p>	<p>人員配置や組織・機構改革については、基本的に当局の判断と責任において行うものである。</p> <p>勤務条件の見直しを行う場合にあっては、説明すべきものは説明し、話し合うべきものは話し合っていて決めていきたい。</p>
<p>（2） 義務教育費の国庫負担を1/2に復元するとともに、一般財源化に反対の立場で国に見直しを求めること。</p>	<p>義務教育費国庫負担制度については、地方の自由度を高める地方税財政改革の一環として税源移譲等の財源措置が確実に行われ、一般財源化されることが基本的に望ましいと考えている。</p>

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
(3) 地方分権に見合った財源の確保がなされるよう国に要望すること。	国と地方の役割分担を明確にした上で、地方が真に自立した安定的な財政運営を可能とする改革が実現するよう、今後も全国の知事・市町村長と足並みを揃えながら、政府に対し強く働きかけていきたい。
9 臨時・会計年度任用職員の賃金・労働条件について	
(1) 賃金について、正規職員との均衡を図った水準に改善すること。	臨時的任用職員及び会計年度任用職員の賃金・勤務条件に関する具体的な事項については、任命権者ごとに話し合いをしていただきたい。
(2) 臨時的任用職員の月額の上限を撤廃するとともに、行政職2級、教育職2級相当も可能とすること。	
(3) 年休、家族看護・子育て休暇などの各種休暇について、正規職員と同様の有給休暇及び組合休暇を新設・拡充すること。	
(4) 会計年度任用職員の公募によらない雇用上限を撤廃すること。	
(5) 財政を理由に会計年度任用職員の雇用止めを行わないこと。	
10 その他	
(1) 分限条例の特例条項について、公務外の交通事故にも適用を拡大すること。	職務遂行中の過失による事故について、失職の特例の対象となるよう、令和2年4月に分限条例を一部改正したところである。 地方公務員法の趣旨を踏まえれば、特例条例を定める場合は極めて例外的な場合に限られるものであり、公務外の事故への適用拡大については考えていない。
(2) 組合活動に起因するすべての不当処分を撤回し、この間の昇給延伸を完全回復するとともに、今後は行わないこと。	地方公務員法に違反する行為に対して行っているものであり、適法かつ適正なものである。 昇給は、今後とも条例、規則に基づいて適正に行う。

職員団体の要求（ゴシック体部分）	県側の回答（ゴシック体部分）
職員団体の主張（明朝体部分）	県側の主張（明朝体部分）
<p>(3) 公務部門においても男女共同参画社会基本法、男女平等推進条例の趣旨にそった職場環境の実現に向け、実効性のある諸施策を行うこと。</p>	<p>令和4年4月に策定した「第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」において重点目標として掲げた「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」を踏まえ、引き続き、「女性キャリアアップ研修」を実施するなど、女性職員の育成・登用を推進している。</p> <p>また、令和3年3月に策定した「女性職員の活躍推進のための新潟県特定事業主行動計画（後期計画）」も踏まえ、引き続き、取組を推進していく。</p>