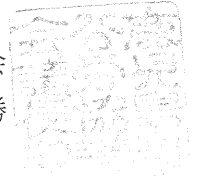


2024 年 10 月 29 日

鹿児島県知事
塩田 康一 様

鹿児島県地方公務員労働組合協議会
議長 井手添 勝



2024 年賃金改定及び改善に関する要求書

貴職におかれましては、県職員の賃金・労働条件の改善にご尽力されていることに對し心から敬意を表します。

さて、私たち鹿児島県の職員として働く公務労働者は、県民の生活や福祉・教育の向上など県政推進に日夜努力しています。これまで給与構造改革や公民比較方法の見直し、給与制度の総合的見直しに加え、8 年 6 カ月に及んだ県独自賃金カット、国の要請による賃金削減などによって日々の生活と将来への不安は増すばかりです。このような県職員と教職員への賃金抑制策は、多様で有為な人員確保に大きな影響を与えると同時に、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上など、行政サービスを提供する組織体制の確保が困難な状況を作り出しています。

本県人事委員会は、10 月 8 日に職員の月例給、一時金、人事管理等に関する勧告・報告を行いました。若年層が在職する号俸に重点を置きつつ、中高年齢層の改定率を逡減する内容になっており、納得できるものではありません。また、物価高が家計負担を圧迫し続ける状況や、社会保障費等の負担増などを解消するには、勧告を上回る賃上げが必要です。

これまでの賃金抑制策によって私たちの生涯賃金は低下し、全ての職員が将来の生活設計等に不安を抱いています。他方で、子育てに要する経費の実情や国全体として少子化対策が推進されていることなどを踏まえれば、高齢層職員のスキルの活用と職務における意欲の向上を図るとともに、すべての職員の就労意欲が高まるよう、処遇の改善を強く求めます。

県職員の職場においては、行革路線のもとでの総人件費削減や財政再建のための人員削減が続き、労働は極めて過密になり、超過勤務命令簿に記載されない不払い残業など、長時間労働を強いられています。また、そのことで精神疾患を含めた健康破壊による病気休職、現職死亡、若年退職などが増加していることは県政推進においても大きな問題です。

さらに、学校職場における働き方改革についても長時間労働削減に向けた各教育委員会のとりくみが極めて遅く、依然として長時間労働は改善されていません。

年間総労働時間 1,800 時間体制確立と超過勤務縮減、働き方改革の推進、職員の生活改善につながる賃金など処遇の改善、ワーク・ライフ・バランス確立のため下記の事項を要求しますので、速やかに適切な措置を講じ、使用者としての責任を全うするよう、誠意ある回答を求めます。

記

1 基本賃金及び一時金について

- (1) 2024 年度の賃金改定に当たっては、鹿児島県地方公務員労働組合協議会と十分に交渉・協議を尽くし、年内に改定・支給すること。
- (2) 賃金改定は、九州低位の月例賃金である県公務員労働者の生活改善につながるよう本県人事委員会勧告を最低とし、一切の合理化・抑制を行わないこと。
- (3) 一時金を以下のとおり改善すること。
 - ① 支給月数を 4.60 月以上に引上げること。
 - ② 勤勉手当は期末手当に一元化し、一般職員の 0.03 月分の抑制と、暫定再任用職員の 0.015

月分の抑制を中止すること。

③ 職務段階別格差支給は廃止し、一律加算すること。

(4) 退職手当については、現行の支給水準を維持すること。

また、勤続 25 年以上かつ 50 歳以上の定年前早期退職者に係る退職手当については、鹿児島県職員退職手当支給条例第 5 条を適用すること。

(5) 人事評価の給与等への反映については、公平性・透明性・客観性・納得性が担保されるよう県公労との合意に基づき運用すること。

(6) 2013 年度の国家公務員の臨時特例法による地方公務員の賃金削減や 8 年半に及ぶ県特例条例による賃金削減など、職員の給与減額措置は二度と行わないこと。

また、これまで減額した賃金を職員に返還するとともに、処遇改善を行うこと。

(7) 「55 歳を超える職員の原則昇給停止」や「高位号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減する措置」を廃止すること。

(8) 離島・へき地勤務及び学位取得を賃金に反映させること。また、休職等にもなう昇給に係る不利益は、復職後速やかに解消すること。

(9) 初任給の引上げをはかるとともに、全職員に在職者調整を行うこと。

(10) 免許職種の前歴換算については、免許取得以前の前歴経験も換算すること。

(11) 中途採用者の初任給決定基準については、経験年数の起算及び換算の見直しを行うとともに、特に中高年齢者の抜本的な不合理・不均衡是正を行うこと。

また、入職までの職歴等の経験がある場合、経験年数により初任給格付け以上の上位級とすることとし、採用区分により差をつけないこと。更に在職者調整を行うこと。

(12) 賃金水準の改善のため、全ての給料表において人事委員会勧告以上の号給継ぎ足しの措置を行うこと。

(13) 昇任基準は、男女・職種・学歴・試験区分・組合活動による一切の差別を行わないこと。

(14) 行政職給料表適用者については、全員を 38 歳で 4 級、46 歳で 5 級に到達させ、50 歳で 6 級に到達させるとともに、2 級から 3 級への昇格基準を早めること。

また、他の給料表適用者についても、同様の措置を講ずること。

(15) 教育職給料表(一)適用者のうち、助教の賃金改善をはかること。

2 諸手当について

(1) 扶養手当については、教育加算などの改善を図るとともに、配偶者の扶養手当については、廃止しないこと。また、配偶者の扶養手当、配偶者がいない場合の子・父母等の扶養手当を復元すること。

(2) 通勤手当については、次のとおり改善すること。

① 交通用具使用者に対しては、実費弁償の原則に基づき手当額を引き上げること。また、通勤手当の有料道路料金について、職員の負担軽減のため全額実費支給とすること。

なお、当面は少なくとも交通用具通勤の手当上限の 55,000 円を 85km 以上とし、65km までを 2003 年度までの水準として区分を見直すこと。

② 新幹線などの特急料金について、支給要件を緩和するとともに、職員の経済的負担軽減のため全額支給すること。

③ 採用日を職員たる要件を具備されるに至った日とする取り扱いについて、離島からの赴

任についても10日間とすること。

- (3) 単身赴任手当の支給要件を緩和するとともに、支給額の改善を行うこと。

特に、新規採用者が採用前から別居状態にあった場合でも手当を支給するなど、異動前の同居要件を廃止すること。

また、年度途中で結婚し別居せざるをえない場合などは支給が可能となるよう支給要件を緩和すること。

- (4) 超過勤務手当については、月 60 時間以下の超過勤務時間に係る割増率を 30/100 とすること。

- (5) 南北 600km にわたる鹿児島県の地理的実情を勘案し、国家公務員の広域異動手当相当の手当を支給すること。

- (6) 住居手当については、次のとおり改善すること。

① 昨今の家賃高騰を踏まえて住居手当の上限を引き上げること。

② 借家に居住し住居周辺に住居とは別に駐車場を契約している場合、駐車場代も住居手当の対象とすること。

③ 採用日を「居住に係る要件」を具備した日とする取り扱いについて、離島からの赴任についても 10 日間とすること。

3 雇用と年金の確実な接続について

- (1) 無年金者の雇用と年金の接続に関しては、次のとおりとすること。

① 段階的定年引上げの施行にあたって、2022 年 8 月 19 日の妥結内容に基づき、定年引上げの円滑かつ安定的な実現のため環境を整えること。

② 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の賃金水準や諸手当等について、60 歳超常勤職員との均衡を図ること。また、一時金の支給割合を常勤職員と同等に引き上げること。

- (2) 年金の報酬比例部分が支給される職員の暫定再任用についても、希望する者を全員、希望する勤務時間により雇用するとともに、賃金・手当の改善を行うこと。

4 労働時間の縮減について

- (1) 年間総労働時間 1,800 時間体制を確立に向けて具体的改善を図るため、職員の過重労働に対する解決策として、2024 年度から取り組まれている勤務時間インターバルの確保について、課題の把握を行うなどして取り組みを進めること。また、時間外勤務上限規制の例外業務時間が過労死ラインであることから改善を図ること。

さらに、超過勤務時間の上限時間の 8 割に達した場合、あらたな超過勤務命令を行わない等の配慮をすること。

- (2) 職員の健康を保持するため、2017 年 1 月に厚労省から発表された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」等の周知・遵守を徹底すること。

- (3) 超過勤務の実態調査を実施し、超過勤務の縮減・排除に向けた実効ある具体策を講ずること。また、超過勤務命令簿に記載されない不払い残業が多く存在することから、人員増などの具体的な措置を行うこと。

- (4) 教職員の勤務時間については、次のような措置を講ずること。

① 文科省通知、教育委員会通知等を踏まえ、学校現場における超勤・多忙化に対し、実効性のある超勤縮減と校務の精選を実施すること。

② 任命権者である県教委と、服務監督権者である市町村教育委員会がより連携しながら、各市町村教育委員会が定めた「教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置」にもとづき、とりくみを推進するよう要請すること。

5 休暇・休業について

- (1) 年次有給休暇の完全取得に向けて、職員の届け出に基づく年休取得・連続取得が可能となるよう職場改善環境を図ること。併せて、リフレッシュ休暇を新設するとともに、夏季休暇の取得期間をさらに拡充するなど、職員の生活環境等の充実を図る改善を行うこと。
- (2) 県立短大ではいわゆる「単位の実質化」により「祝日の授業日」が常態となってきたが、入試の時期などでは1日単位・8週間以内という制約により代休が取得できないケースがあるため、より弾力的な運用を行うこと。
- (3) 自己啓発休業制度については休業の対象事由の拡大や、給与上の取り扱いの改善を行うこと。また、自己啓発休業制度以外にも社会貢献のための休暇制度を設けること。
自己啓発等休業の取得要件を、新たな免許・資格の取得などへ拡大すること。

6 臨時的任用職員の勤務・労働条件の改善について

- (1) 臨時的任用職員・臨時的任用教職員の賃金の上限を撤廃すること。
- (2) 臨時的任用職員に、正規職員と均衡をはかった退職手当を支給すること。
- (3) 教職員定数の都合上、始業式当日に任用される臨時的任用教職員について、4月分の住居手当、通勤手当等の生活関連手当を支給すること。

7 会計年度任用職員の勤務労働条件について

- (1) 常勤職員の賃金改定等を踏まえ、常勤職員の例により支給される会計年度任用職員の賃金について引き上げること。
- (2) 常勤職員との均衡をはかるため報酬額の上限を撤廃すること。
- (3) 職歴がある場合、経験を報酬に反映させるため3カ月を1号として換算すること。
- (4) 勤務時間が8時30分から17時30分以外に割り振られている会計年度任用職員については、正規職員と同様に割増報酬を支給すること。
- (5) 休日等の勤務が割り振られている会計年度任用職員については、正規職員と同様に時間外勤務扱いとし、加算額を支給すること。
- (6) 週当たりの勤務時間が15時間30分未満の会計年度任用職員についても一時金を支給すること。
- (7) やむを得ず時間外に勤務する必要がある、その分の振替等の対応が困難な場合は追加報酬を支給すること。また、命令なくして職員が正規の勤務時間を超えて業務に従事することがないことを任命権者が所属長に周知・徹底を図ること。
- (8) 任用終了時に任用期間に応じた退職手当を支給すること。算定方法については、鹿児島県職員退職手当支給条例に基づくこと。
- (9) 借家等の家賃補助や家族を扶養するための手当を支給すること。手当の支給については、再任用以外の正規職員に準じること。
- (10) 知事部局及び教育庁の判断に基づきフルタイム職員を雇用・配置すること。
- (11) 常勤職員との権衡の観点から、休暇制度を改善すること。
- (12) 職務の実態に応じた、被服貸与規定を策定し、被服を貸与すること。

- (13) 県立短大の教務補助員（第二部保健室担当）については、12カ月雇用とすること。
 - (14) 県立学校の「学校図書補助員」、「寮監」の報酬形態を2019年度の賃金水準を維持したうえで月額報酬に戻すこと。
 - (15) 職の継続性や安定的雇用を確保するため、報酬形態や賃金水準を改善すること。
 - (16) 子育て支援策については、休業・休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。
- 8 「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とする地公法の「臨時的任用の適正確保」の趣旨に基づき、臨時的任用の乱用を行わず、常勤職員を増員すること。
- 9 労働安全衛生法に基づく体制を確立し、メンタルヘルス対策をはじめとする具体的施策の拡充を行うこと。また、ストレスチェックについては、職場ごとの集団分析、結果の職場環境の改善への活用、総括労働安全衛生委員会での活用など具体的とりくみを実施・強化すること。
- 10 あらゆるハラスメントの防止にむけて、全職員を対象とした実効性のある研修の実施、二次被害の防止、相談窓口の充実、相談受付後のフォロー、担当者研修など具体策を講ずること。また、職員のニーズに応じた相談窓口となっているか検証を行うこと。
なお、問題が発生した場合は速やかに有効な手立てを講ずること。
- 11 職員の精神疾患対策について
- (1) 療養・病気休暇、病気休職をすべて使い切った者の復職後の検診・加療のための休暇制度を改善すること。
 - (2) カウンセリング等のために、常勤で専任の産業医を配置すること。また、社会復帰のケアのために専門スタッフを配置すること。
 - (3) 円滑な職場復帰のために、復職後の試し出勤期間などの条件整備を行うこと。
 - (4) 精神疾患による療休・病休、休職の代替職員は、復帰後も必要な一定期間、配置を継続すること。
- 12 次世代育成支援対策推進法・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「特定事業主行動計画」について
- (1) 前期計画の総括及び後期計画における取り組みの進捗状況等について回答すること。
 - (2) 「特定事業主行動計画」について、毎年度当初に、職員に周知すること。
 - (3) 次世代育成支援対策推進法第19条第5項ならびに女性活躍推進法第15条第6項に基づき、毎年の措置などの実施状況を公表するとともに実効性の確保をはかること。
- 13 L G B T理解促進法の公布・施行を踏まえ、知事部局及び県教育委員会における各種研修会等の実施や周知・啓発を増進すること。
- 14 障がい者の雇用機会の就労環境整備を進め、障害者差別解消法並びに障害者雇用促進法に基づく合理的配慮を行うこと。また、国の示す障害者法定雇用率を拡大すること。
- 15 家庭生活と仕事の両立のためにさらに次のような改善を行うこと。
- (1) 出生サポート休暇について
 - ① 常勤職員・会計年度任用職員を問わず、休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。
 - ② 頻繁な通院が必要、遠隔地に居住または勤務のため通院に時間を要する場合は、休暇日数に移動日数を加算すること。

(2) 子育てについて

- ① 出産補助休暇の取得期間を延長すること。
- ② 産前・産後休暇の期間を延長すること。
- ③ 育児短時間勤務制度については、任命権者ごとに関係労働組合と十分交渉・協議を行い、制度の充実をはかること。また、全ての職種について代替職員を配置すること。
- ④ 育児休業については有給とし、代替職員を確保すること。また、子の誕生日から57日を超える育児休業について請求期限を短縮するとともに、3回以上の取得を可能とし、一時金の不利益な取り扱いを行わないこと。
- ⑤ 育児休暇については、現行1年6カ月の取得可能期間を、子が3歳に達する日までに延長すること。
- ⑥ 男性職員の育児休業や育児短時間勤務等の利用について、次世代育成支援対策推進法ならびに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画が達成できるようにすること。
また、行動計画の数値目標を達成するための取り組みの促進策をとりまとめること。
- ⑦ 「難病」及び「障害」のある子の療育のための休暇制度を創設すること。
- ⑧ 子どもの学校行事等への参加のための子育て支援休暇を新設すること。
- ⑨ 不登校等常時家族の対応が必要な場合、見守りのための休暇を新設すること。

(3) 介護・看護について

- ① 介護・看護期間中の経済的保障について、県独自の制度も含めて完全支給することとし、昇給幅の抑制を完全に復元すること。
- ② 長期にわたる要介護状態に対応するため、介護休暇の期間延長や、「介護・看護休業(休職)」の新設により、3年程度の介護・看護に専念する期間が得られるようにすること。
- ③ 介護・看護に係る休暇の介護・看護等の対象者を拡大するとともに、同居、別居の要件を緩和すること。特に、「難病」や「障害」のある子についての改善をはかること。
- ④ 看護休暇の取得要件について、子に限らず2人以上の場合は10日とすること。
なお、取得事由については、感染症流行時の学級閉鎖への対応等も含めるようにすること。
- ⑤ 介護休暇等を取得している職員の代替職員の勤務期間については、介護休暇等を取得している職員の忌引期間満了までとすること。

(4) 育児、介護、看護を行っている職員の人事異動については十分配慮すること。

(5) 子の弔祭休暇を10日とすること。

(6) 学校現場を除いて試行されている時差出勤制度を拡大し、国家公務員に適用されている早出、遅出出勤と同様の制度を確立すること。

(7) 配偶者同行休業制度を県外への異動にも適用するとともに、特に、南北600kmという本県の実情があることから、離島と本土間の異動にも適用すること。

16 定期健診の改善をはかること。

17 離島をはじめとする劣悪な住宅環境を早期に改善・整備すること。また、公舎の改修や廃止などともなう移転費用は公費負担とすること。

18 旅費について

(1) 出張に伴う旅費単価について大幅に引き上げること。特に、私有車使用承認に係る車賃については、揮発油単価の増大を勘案し1キロあたりの単価を引き上げること。

(2) 高速道路等・新幹線利用の旅費支給要件を緩和すること。

(3) 引っ越し時の輸送費が値上がりしていることから、赴任の際の引っ越し費用が路程に応じた移転料を超える場合は、領収書等に基づき実費支給とすること。また、本土から離島、離島か

ら本土、離島から離島への赴任に際し、自家用車を輸送する場合は自動車航送運賃を別途支給すること。

(4) 異動に伴う同一市町村内の転居に対する移転料の支払い要件を緩和すること。

(5) 航空機承認を受けた出張において、自宅または在勤公署から空港までの連絡バスがなく、自宅または在勤公署から空港まで私有車を利用する場合、空港周辺の有料駐車場に私有車を駐車しなければならないことから、経由地の有料駐車場の料金を旅行諸雑費として支給すること。

19 「鹿児島県職員の分限に関する手続及び効果に関する条例第7条の失職の例外」に、公務遂行上の過失のみではなく、公共の福祉に資するための地域活動やボランティア活動など、公務に準ずる公共的な活動における過失を追加すること。

20 公務使用承認された私有車使用における第三者への損害補償は、民法715条に基づき使用者が責任を負うこと。

21 2007年の学校教育法改正による「新たな職」を導入しないこと。また、義務教育等教員特別手当・給料の調整額を回復すること。

22 県立短期大学教員を除く、いわゆる「管理職」に支給されている管理職手当及び管理職員特別勤務手当を廃止すること。

23 県立短期大学における海外留学制度への予算を確保すること。

24 県立学校におけるすべての教室や実習室及び執務室など業務にあたる部屋に空調設備を設置すること。また、空調設備にかかる電気代のすべてを県費で負担すること。

25 公務員制度改革に向けての制度設計などについて、県公労と十分に協議を行うこと。

③ 職務段階別格差支給は廃止し、一律加算すること。

(4) 退職手当については、現行の支給水準を維持すること。

また、勤続 25 年以上かつ 50 歳以上の定年前早期退職者に係る退職手当については、鹿児島県職員退職手当支給条例第 5 条を適用すること。

(5) 人事評価の給与等への反映については、公平性・透明性・客観性・納得性が担保されるよう県公労との合意に基づき運用すること。

(6) 2013 年度の国家公務員の臨時特例法による地方公務員の賃金削減や 8 年半に及ぶ県特例条例による賃金削減など、職員の給与減額措置は二度と行わないこと。

また、これまで減額した賃金を職員に返還するとともに、処遇改善を行うこと。

(7) 「55 歳を超える職員の原則昇給停止」や「高位号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減する措置」を廃止すること。

(8) 離島・へき地勤務及び学位取得を賃金に反映させること。また、休職等にともなう昇給に係る不利益は、復職後速やかに解消すること。

(9) 初任給の引上げをはかるとともに、全職員に在職者調整を行うこと。

(10) 免許職種の前歴換算については、免許取得以前の前歴経験も換算すること。

(11) 中途採用者の初任給決定基準については、経験年数の起算及び換算の見直しを行うとともに、特に中高年齢者の抜本的な不合理・不均衡是正を行うこと。

また、入職までの職歴等の経験がある場合、経験年数により初任給格付け以上の上位級とすることとし、採用区分により差をつけないこと。更に在職者調整を行うこと。

(12) 賃金水準の改善のため、全ての給料表において人事委員会勧告以上の号給継ぎ足しの措置を行うこと。

(13) 昇任基準は、男女・職種・学歴・試験区分・組合活動による一切の差別を行わないこと。

(14) 行政職給料表適用者については、全員を 38 歳で 4 級、46 歳で 5 級に到達させ、50 歳で 6 級に到達させるとともに、2 級から 3 級への昇格基準を早めること。

また、他の給料表適用者についても、同様の措置を講ずること。

(15) 教育職給料表(一)適用者のうち、助教の賃金改善をはかること。

2 諸手当について

(1) 扶養手当については、教育加算などの改善を図るとともに、配偶者の扶養手当については、廃止しないこと。また、配偶者の扶養手当、配偶者がいない場合の子・父母等の扶養手当を復元すること。

(2) 通勤手当については、次のとおり改善すること。

① 交通用具使用者に対しては、実費弁償の原則に基づき手当額を引き上げること。また、通勤手当の特急料金等加算~~有料道路料金~~について、職員の負担軽減のため全額実費支給とすること。

なお、当面は少なくとも交通用具通勤の手当上限の 55,000 円を 85km 以上とし、65km までを 2003 年度までの水準として区分を見直すこと。

② 新幹線などの特急料金~~・有料道路料金~~について、支給要件を緩和するとともに、職員の経済的負担軽減のため全額支給すること。

③ 採用日を職員たる要件を具備されるに至った日とするとり扱いについて、離島からの赴