

職員団体等との交渉概要

1 職員団体等

自治労鹿児島県職員労働組合現業評議会

2 交渉場所・日時等

(1) 交渉場所 7-A-2 (行政庁舎7階会議室)

(2) 交渉日時・参加人数

	交渉日時	参加人数 (当局側を除く)
1回目	令和5年11月7日(火) 14:00~15:07(1時間7分)	21人
2回目	令和5年11月16日(木) 10:29~11:43(1時間14分)	43人
3回目	令和5年11月16日(木) 14:28~14:53(25分)	41人
	15:45~16:00(15分)	39人

3 要求項目及び当局の回答要旨

要求項目	当局の回答		
	1 回目	2 回目	3 回目
1 現業職員の賃金決定については、春闘期に決着するとともに、早急に支払うこと。また、賃金制度の改悪や賃金水準の引き下げを行わないこと。	<p>1の現業職員の方々の賃金の早期決定、早期支払の件について、現業の皆さん方の給与の取扱いについては、「地方公営企業法」に定める給与決定原則や「地方公営企業等の労働関係に関する法律」等の趣旨を踏まえて、双方協議を重ねてきたところ。</p> <p>春にも申し上げたとおり、春闘期に給与改定について決着をすることは、現実的に困難であるとし、令和元年12月18日に皆さん方に解約の考え方を説明し、労働組合法に基づき、令和元年度に確認書を解約したところ。</p> <p>他方で、確認書の解約後も、春の時期に要求書をいただいて、皆さん方と様々な課題や要求等についてよく議論をするということは、引き続き私どもの基本姿勢として変わらない。</p> <p>いずれにしても、今後とも、皆さん方とは誠意をもって協議を行い、適切に対処してまいりたい。</p>		
2 基本賃金を平均 34,900 円以上引き上げること。	2の基本賃金の引き上げの件については、皆さん	2の基本賃金の引き上げの件について、県公労	

	<p>ん方の給与は、「地方公営企業法」の規定により、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して決定するようになっている。</p> <p>そのような中で、本年度は去る3月28日に皆さん方から要求書をいただいた。</p> <p>その後、国家公務員については、8月7日になされた人事院勧告において、国家公務員行政職（二）表を含む本年度の給与改定が勧告され、去る10月20日に、人事院勧告どおり改定を行うものとする給与改定に関する取扱いが閣議決定されたところ。</p> <p>また、他県における現業職員の方々の給与改定についても、現在、動きが出てきている。</p> <p>本年度の皆さん方の給与決定の在り方については、私どもとしても、現時点における判断材料を集め、これまでの皆さん方との交渉の経緯や御主張も踏まえながら、生計費、皆さん方と同一又は類似の職に適用されている国公行（二）の職員の方々や九州各県の方々、</p>	<p>の皆さん方とは、一定の結論が得られたところであり、そのことを踏まえて申し上げますと、これまでの交渉の場においても、皆さん方の給与については、「給与決定原則に沿った取扱いを基本としつつ、非現業職員の給与の取扱いという点もまた一つの要素として意識しながら、検討してまいりたい」と申し上げてきたところ。</p> <p>本年度、非現業職員の給料表の改定については、人事委員会の勧告どおり、改定することとしたところ。</p> <p>この非現業職員の給与の取扱いも踏まえ、人事院勧告で勧告された国公行（二）俸給表の各号給の額に、人事委員会の取扱いに準じた措置として、100分の100.28を乗じる措置を講じた給料表に改定することとする。</p> <p>実施時期については、令和5年4月1日とする。</p> <p>次に、期末・勤勉手当については、これまでも協議の中で県職員全体に共通の取扱いとしてきたところだが、前回申し上げたとおり、改定する。</p>	
--	---	--	--

	<p>さらには、民間の同一又は類似の職の方々との比較を行った。</p> <p>具体的には、まず、生計費との比較に関して申し上げますと、令和5年4月1日時点の本県の現業の皆さん方の年間給与について、例えば、5人世帯40歳程度では、5,776,245円となっている。</p> <p>これに対して、本年8月の人事院勧告によると、令和5年4月の全国の生計費は4,283,820円、また、人事委員会勧告によると、令和5年4月の鹿児島市の生計費は、3,605,640円となっている。</p> <p>次に、国公行(二)との比較で申し上げますと、本県の現業の皆さん方の令和5年4月の平均支給額を給料、扶養手当、地域手当のベースで見ると、月額で333,898円となっている。</p> <p>これに対して国公行(二)における令和5年の平均給与を年齢補正をした試算で申し上げますと、327,435円となっている。</p> <p>また、九州各県との比較については、各県のホームページで公表されている比較可能な最新の資料で比較すると、本県現</p>		
--	---	--	--

	<p>業の皆さん方の平均給与月額が 333,216円であるのに対し、福岡県が 348,677 円、佐賀県が 327,950 円、長崎県が 355,929 円、熊本県が 328,389 円、大分県が 341,528 円、沖縄県が 319,568円となっている。</p> <p>次に、民間との比較について、人事院勧告資料を基に運転技師の方を例に申し上げると、本県が平均年齢 55.0 歳で 358,288 円となるのに対し、民間の給与は、年齢補正後の数値で 303,690 円となっている。</p> <p>また、県内における類似の職の方々と比較するため、賃金構造基本統計調査を基に、自家用自動車運転手、守衛などの皆さんとの類似職の方々の給与との比較を行ったところ、本県が 344,639 円であったのに対し、民間は令和 2 年度から令和 4 年度の平均で、222,289円となっているところ。</p> <p>以上のとおり、給与決定原則に基づいて比較した結果、皆さん方の給与水準は遜色ない。</p> <p>このような状況ではあるが、これまでの交渉の場においても、皆さん方の給与については、「給与決定原則に沿った取扱いを基本としつつ、非現業</p>		
--	--	--	--

	<p>職員の給与の取扱いという点もまた一つの要素として意識しながら、検討してまいりたい」と申し上げており、交渉に当たっては、その検討結果を踏まえた取扱いをお示してきたところ。</p> <p>このような交渉の経緯がある中、今年度の非現業職員の給料表の改定については、本年10月の人事委員会勧告において、国の俸給表に一定の調整を行った給料表が勧告され、現在、県公労の場で協議しているところであるが、皆さん方の給料表の取扱いを検討するにあたり、この非現業職員の給与の取扱いも踏まえて対応したいと考えている。</p> <p>具体的には、人事院勧告で勧告された国公行</p> <p>(二) 俸給表の各号給の額に、人事委員会の取扱いに準じた措置として、100分の100.28を乗じる措置を講じた給料表に改定したいと思う。</p> <p>なお、この措置により生じる給料月額の間数については、その額に50円未満の間数が生じたときは、これを切り捨て、50円以上100円未満の間数が生じた時は、これを100円に切り上げ</p>		
--	---	--	--

	<p>ることとしたい。</p> <p>この措置の実施時期については、令和5年4月1日としたい。</p> <p>次に、期末・勤勉手当については、これまでも協議の中で県職員全体に共通の取扱いとしてきたところであるが、本年度は、本年12月期に支給する期末・勤勉手当の支給割合について、期末手当を現行の1.20月から1.25月に、勤勉手当を現行の1.0月を1.05月に改定し、再任用職員については、期末手当を現行の0.675月から0.70月に、勤勉手当を現行の0.475月を0.50月に改定したい。</p> <p>また、令和6年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、6月期、12月期のいずれも、期末手当を現行の1.20月から1.225月に、勤勉手当を現行の1.00月から1.025月に改定し、再任用職員については、期末手当を現行の0.675月から0.6875月に、勤勉手当を現行の0.475月から0.4875月に改定したい。</p> <p>勤勉手当の査定枠について変更はない。</p> <p>実施時期については、本年度の改定を令和5年</p>		
--	--	--	--

	<p>12月1日とし、令和6年度以降の改定を令和6年4月1日としたい。</p> <p>なお、勤勉手当の成績率については、国の取扱いを踏まえたうえで、適切に対処したい。</p> <p>繰り返しになるが、給料表の改定につきましては非現業職員の給与の取扱いを踏まえる必要があること、また期末・勤勉手当についてはこれまでも協議の中で県職員全体に共通の取扱いとしてきたところであり、これら給与改定の取扱いについては、共通課題として県公労の場で協議してまいりたい。</p>		
<p>3 今後も理由の如何にかかわらず、賃金削減は行わないこと。</p> <p>また、これまで実施された賃金削減額について、あらゆる方法を講じて補填すること。</p>	<p>3の特例条例による削減の件についてであるが本県の厳しい財政状況を踏まえ実施してきた減額措置については、財政健全化の状況等を総合的に勘案し、平成24年9月末をもって終了したところ。</p> <p>この減額措置は、本県財政の危機的な状況からの脱却を図る上で、大きく寄与したものと考えており、職員の皆さん方には、本当にありがたく改めて感謝申し上げます。</p> <p>また、国の異例の要請と給与減額を前提とした交付税の削減等による給</p>		

	<p>与減額措置については、皆さん方にご協力いただいたが、平成26年3月末をもって終了したところ。</p> <p>現業統一の場でも申し上げたが、本県の財政状況については予断を許さない状況が続くものと考えており、現時点で、来年度以降の減額措置の取扱いの動向について申し上げることは困難。</p> <p>県の財政状況を理由としたカット額については、個別の職員の給料の減額額に応じて、補てんすることは制度上困難であり、また、引き続き行財政改革に取り組みざるを得ない本県の厳しい財政事情の面からも困難と言わざるを得ない。</p>		
<p>4 非現業職員との賃金格差の解消について</p> <p>同じ県職員として生活水準を確保するため、非現業職員との賃金格差を解消するため3級4級の在級年数を短縮し、行政職（一）給料表を継ぎ足すこと。</p>	<p>4の非現業職員との賃金格差の解消についてであるが、皆さん方の給与決定原則は、地方公営企業法第38条第3項に「企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の種類及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。」とされているところ。</p> <p>現業、非現業ともにそれぞれの給与決定原則が</p>	<p>4の非現業職員との賃金格差の解消については、前回議長からお話があったが、非現業職員との格差を縮小するという観点を重視して、皆さん方の給与について議論することは、なかなか難しいところ。</p> <p>厳しい財政状況の中で、生活改善の視点から何ができるかできないか、私どもなりに再度検討したが、生計費、皆さん方と同一又は類似の職にある国公行（二）の職員の</p>	<p>昇格における在級年数の取扱いについては、特に議長から4級までの在級年数の取扱いについてお話があったことを踏まえ、私どもとして何ができるか改めて検討した。</p> <p>その内容として、昇格における在級年数の取扱いについて、現行の取扱いは、国に準じつつ、その枠内で有利な取扱いとしているところだが、4級までの昇格に係る必要経験年数である</p>

	<p>あり、これに基づいてそれぞれの給与の決定が行われるべきものであり、その結果としての給与の額が異なるということはあり得ることであると考えている。</p> <p>他方で、昨今の公務員給与への厳しい批判の中で、技能労務職の給与に対する関心は依然として高い状況にあり、その経過については、これまでも申し上げてきたところ。</p> <p>私どもとしては、皆さん方からの要求をよく聞いて、生活改善の視点から何ができるかできないか、私どもなりに十分検討したが、皆さん方の給与水準は先程申し上げたような状況にあり、非現業職員との格差を縮小するという観点を重視して皆さん方の給与について議論することはなかなか難しいところであり、現時点では具体的に対処することは困難であると言わざるを得ない。</p> <p>皆さん方の給与については、平成18年度から国公行（二）に準じた給料表を導入するなど、制度の全般的な見直しを行ったところであるが、給与決定原則に沿った適切な運用に努める必要があると考えている。</p>	<p>方々や九州各県の方々、民間の方々との比較における皆さん方の給与水準を踏まえると、具体的に対処することは困難であると言わざるを得ない。</p> <p>なお、昇格における在級年数の取扱いについては、前回議長から4級までの在級年数の短縮についてお話があったが、現行の取扱いは、国に準じつつ、その枠内で有利な取扱いとしているところ。</p> <p>現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>25年を維持しつつ、各級への昇格に必要な在級年数を改めることとしたい。</p> <p>具体的に申し上げますと、平成24年に行った見直しの内容を踏まえ、3級から4級への昇格を現行の9年9月から9年6月に3月短縮することとしたい。それに伴い1級から2級への昇格に必要な在級年数を現行の6年3月から6年6月に、改めることとし、令和6年4月1日から適用したい。</p>
--	--	--	---

	<p>なお、昇格における在級年数の取扱いについては、現行の取扱いは、国に準じつつ、その枠内で有利な取扱いとしているところ。</p>		
<p>5 賃金水準等の改善について</p> <p>(1) 主任任用については、技術や知識を蓄積した経験年数を考慮するとともに、公平・平等な誰でも納得できる任用基準を確立すること。また、5級の在級比率を引き上げること。</p>	<p>主任制度については、職務給の導入という観点から、皆さん方との協議を経て、導入したところ。</p> <p>主任の任用については、私どもの責任と判断で適切に対処してまいりたい。</p>	<p>5級の任用について、前回、皆さん方から様々なお話があったが、皆さん方の給与については、地方公営企業法の規定により、職務の内容と責任に応ずるものでなければならぬという職務給の原則が定められている。</p> <p>こういう中で、平成18年度からの給与への転換にあたっては、職務給の導入を図るため、皆さん方の給料表について、職制の給料表への見直しを行うとともに、任用に基づく職としての主任制を導入し、最高級の位置付けについては、私どもの責任と判断によって任用する主任の方々としているところ。</p> <p>主任の任用については、これまでの議長の強いご主張も踏まえ、職場実態などについて、別途、議長から人事課長がお伺いした上で、私どもの責任と判断で行う任用において、引き続き、一層の努力をする。</p>	<p>主任制度について、前回、皆さん方から様々なお話があった。</p> <p>皆さん方の給与については、これまでも申し上げておおり、地方公営企業法の規定により、職務の内容と責任に応ずるものでなければならぬという職務給の原則が定められている。こういう中で、平成18年度からの給与への転換にあたっては、職務給の導入を図るため、皆さん方の給料表について、職制の給料表への見直しを行うとともに、任用に基づく職としての主任制を導入し、最高級の位置付けについては、私どもの責任と判断によって任用する主任の方々としているところ。</p> <p>したがって、一定の年齢や特定号給等に着目して、一律に任用するというようなことは、適切な任用とは言えないものと考えている。</p> <p>主任の任用については、これまでの皆さん方からの強いご主張も踏</p>

			<p>まえ、職場実態などについて、別途、議長から人事課長がお伺いした上で、職務給の原則という観点を十分に考慮し、私どもの責任と判断で行う任用において、引き続き、より一層の努力をする。</p>
<p>(2) 57歳昇給停止を廃止し、4級101号に達する前に任用改善を図ること。</p> <p>(3) 現給保障額の減額措置を廃止すること。</p>	<p>(2)の昇給の取扱い、(3)の経過措置額については、春に申し上げたとおりであり、現行のとおりでまいりたい。</p>		
<p>6 人事評価について</p> <p>(1) 人事評価結果の賃金等への運用にあたっては、評価者は被評価者に適切な指導や助言を行い、人材育成につなげること。</p> <p>(2) 勤勉手当における査定枠を廃止すること。</p>	<p>6の人事評価制度について、(1)の評価結果の上位区分の給与への反映については、平成30年度の皆さん方との協議を経て、勤勉手当について、令和元年12月期支給から、昇給について、令和3年1月期昇給から、実施しているところ。</p> <p>評価結果の上位区分の給与への反映における運用については、評価の結果を給与に適切に反映させることが重要であると考えており、私どもの責任と判断により適切に対処してまいります。</p> <p>次に、人事評価制度の見直し及び評価結果の上位区分の昇給への反映に係る昇給幅等の取扱いについて申し上げます。</p> <p>まず、人事評価制度の</p>	<p>人事評価制度について前回、議長からお話があったが、制度導入時には、評価者向け制度説明会や導入研修などを実施するとともに、その後は、新任評価者研修、スキルアップ研修、フォローアップ研修など、各階層向けの研修の充実も図ってきている。こうした取組を通じて、職員の皆さん方の納得性が高まるよう努めてきている。</p> <p>さらに前回、申し上げたとおり、更なる人材育成への活用を図るといった観点から、必要な見直しを行なう。</p> <p>なお、職員の能力・実績をよりの確に把握することができるよう、係員の業務を把握している振興局・支庁等の出先機関の</p>	

	<p>見直しについて、国においては、個々の職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映することが重要であるとし、令和3年9月に人事評価制度の見直しが行われ、昨年10月からは、職員の能力・実績をよりきめ細かく的確に把握するための評語の細分化などが実施されているところ。</p> <p>人事評価制度については、その導入に当たっては、平成28年4月から、改正地方公務員法に基づき、運用を開始し、これまで、全評価者を対象とした説明会の実施、階層別の研修やフォローアップ研修の実施と内容の充実等、様々な取り組みを通じて、皆さん方の納得性が高まるよう努めてきているところ。</p> <p>人事評価制度の運用開始から7年が経過し、制度は定着し浸透していると考えており、知事部局においては、更なる人材育成への活用を図るといった観点から、国の人事評価制度の見直しなどを踏まえ、職員の能力・実績をよりの確に把握し、適切なフィードバックに</p>	<p>係長を一次評価者とする評価体制の見直しも行うこととしている。</p> <p>また、人事評価制度が本来の目的に沿ったより適切な運用となるよう評価者に対しては、定期的にフォローアップ研修を受講してもらうなど、評価者研修の充実等に取り組みとともに、被評価者に対しては、評価制度のより一層の周知・徹底に取り組んでまいらる。</p> <p>人事評価結果の上位区分の昇給への反映に係る昇給幅等の取扱いについて県公労の皆さん方とは一定の結論が得られたところであり、そのことを踏まえて申し上げる。</p> <p>評価結果の上位区分の給与への反映については、これまで申し上げたとおり、人事評価制度の運用開始から7年が経過し、評価制度が定着していることに加え、評価結果の給与への反映に係る国の動きや、人事委員会報告の内容等を踏まえ、メリハリのある給与処遇により、組織としてのパフォーマンスの向上を図るため、当分の間の取扱いを廃止し、本来の取扱いとする。</p> <p>具体的には、昇給区分「A」の昇給幅を8号給以上、昇給区分「B」の昇</p>	
--	--	--	--

	<p>つなげる等、必要な見直しを行うとともに、引き続き、評価者研修の実施等に取り組む。</p> <p>具体的な見直し内容としては、評価区分の細分化や、管理職員のマネジメント関連項目をより重視した評価、よりきめ細かい能力評価、業績評価におけるチャレンジ目標の設定などを行うこととしている。</p> <p>また、振興局・支庁等の出先機関の係長について、新たに一次評価者とする評価体制の見直しを行うこととしている。</p> <p>次に、評価結果の上位区分の昇給への反映に係る昇給幅等の取扱いについては、評価結果の上位区分の昇給への反映にあたっては、平成17年度の皆さん方との協議において、勤務成績に基づく昇給制度の導入にあたり、昇給区分「A」が昇給幅8号給以上、昇給区分「B」が昇給幅6号給とし、分布率について、初任層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を「20%から「A」の率を除いた率」以内、中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を20%</p>	<p>給幅を6号給、分布率は、初任層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内、昇給区分「B」の分布率を「20%から「A」の率を除いた率」以内、中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を20%以内とする。</p> <p>この取扱いの適用時期については、令和8年1月期の昇給からとする。</p> <p>これにより、一般職員の例によることとされている現業職員の皆さん方の昇給幅及び分布率については同様の取扱いとなる。</p> <p>なお、57歳を超える職員の昇給の取扱い及び評価結果の勤勉手当への反映については、変更はない。</p>	
--	--	--	--

	<p>以内とした上で、皆さん方との協議が整うまでの間は運用しないこととしたところ。</p> <p>その後、平成30年度の皆さん方との協議において、総務省研究会報告において、「導入段階では、最上位の昇給効果を6号給として運用するなどの方策はあり得る」とされていることなどを踏まえ、導入段階での当分の間の取扱いとして、昇給区分「A」の昇給幅を6号給、昇給区分「B」の昇給幅を5号給とし、併せて、分布率についても、当分の間、初任層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を「25%から「A」の率を除いた率」以内とし、中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を25%以内としているところ。</p> <p>一方で、本年の人事院報告において、「個々の職員の意欲と能力を十分に引き出すため、能力・実績に基づく登用やメリハリのある給与処遇等を推進していくことも重要」とされている。</p> <p>また、本県の人事委員会の報告においても、「評価結果の人事管理への更</p>		
--	--	--	--

	<p>なる活用について，国における組織パフォーマンス向上のための見直し状況や，本県における人事評価制度の運用状況及び評価結果の昇給など給与への反映状況等を踏まえ検討を進める必要がある。」と報告がなされているが，これは，先ほど申し上げた昇給幅等に係る当分の間の取扱いも含めて，更なる活用について検討が必要との趣旨であることを人事委員会に確認している。</p> <p>評価結果の上位区分の給与への反映については，人事評価制度の運用開始から7年が経過し，評価制度が定着していることに加え，評価結果の給与への反映に係る国の動きや，人事委員会報告の内容等を踏まえ，メリハリのある給与処遇により，組織としてのパフォーマンスの向上を図るため，当分の間の取扱いを廃止し，本来の取扱いとしたい。</p> <p>具体的には，昇給区分「A」の昇給幅を8号給以上，昇給区分「B」の昇給幅を6号給，分布率は，初任層については，昇給区分「A」の分布率を5%以内，昇給区分「B」の分布率を「20%から「A」の率を除いた率」以内，</p>		
--	---	--	--

	<p>中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を20%以内としたいと考えている。</p> <p>この取扱いは、今期の評価結果を反映することとなる、令和7年1月の昇給から実施することとしたい。</p> <p>なお、管理職及び57歳を超える職員の昇給の取扱い及び評価結果の勤勉手当への反映については、変更ない。</p> <p>評価結果の上位区分の昇給への反映に係る昇給幅等の取扱いについてはこれまでも協議の中で県職員に共通の取扱いとしてきたところであり、県公労の場で協議する。</p> <p>なお、県公労の場で一定の結論が得られた場合、一般職員の例によることとされている現業職員の皆さん方の昇給幅及び分布率については同様の取扱いとなる。</p>		
<p>7 諸手当等の改善について</p> <p>(1) 扶養手当の支給額を引き上げ、就学中は年齢に限らず支給すること。</p> <p>(2) 通勤手当を大幅に引き上げるとともに、2km未満も含めて全額実費支給とすること。</p> <p>(3) 一時金については、期</p>	<p>7の諸手当については、多岐にわたって要求をいただいているが、扶養手当や通勤手当など国の取扱い、県職員全体の取扱いに準じて検討すべきものについては、県職員全体の共通課題として県公労の場で協議する。</p>		

<p>末手当に一本化し、年間5.2月分以上にすること。</p>			
<p>(4) 3級および4級在級者の傾斜配分を引き上げること。</p>	<p>(4)の期末・勤勉手当の加算の基準については、平成17年度に、皆さん方との協議を経て、一定の整理を行ったところであり、また、平成19年には、3級在職者すべてを対象とする見直しを行い、国よりも有利な取扱いとなっている。現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>7の(4)の期末・勤勉手当の加算の基準については、前回、議長からお話があったが、平成17年度に、皆さん方との協議を経て、国に準じて5級の職員に10%の加算措置を行うこととし、職務給の導入という観点から、最高級の5級の位置付けについては、私どもの責任と判断によって任用する主任の方々としたところ。</p> <p>現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>期末・勤勉手当の加算の基準について、皆さん方から様々なお話があったが、先ほど申し上げたとおり、平成17年度に、皆さん方との協議を経て、国に準じて5級の職員に10%の加算措置を行うこととし、職務給の導入という観点から、最高級の5級の位置付けについては、私どもの責任と判断によって任用する主任の方々としたところ。</p> <p>現行のとおりでまいりたい。</p>
<p>(5) 種雄牛馬等取扱手当の支給額を500円に引き上げること。 (6) 道路補修作業手当の支給額を350円に引き上げること。また、動物死骸除去手当を新設すること。</p>	<p>特殊勤務手当及び調整額については、皆さん方の業務実態について、職場実態調査を丁寧に行うなど、把握に努めてまいりたい。</p> <p>私としても今年度は、水産技術開発センター及び農業開発総合センターの現場を見させていただいた。</p> <p>いずれの職場におきましても、日頃、皆さん方が懸命に頑張っていることを見ており、また、それぞれの職場で、安全かつ効率的に業務に当たっていただくための工夫なども感じるところ。</p>	<p>特殊勤務手当及び給料の調整額については前回皆さん方から様々なご主張があったが、皆さん方の業務実態について、職場実態調査を丁寧に行うなど、把握に努めてまいりたい。</p> <p>私としても着任以降、これまで可能な限り皆さんの職場を視察させていただいた。</p> <p>具体的には令和3年度は肉用牛改良研究所を、昨年度は畜産試験場及び道路維持補修作業の現場を、そして今年度は水産技術開発センター及び農業開発総合センターをそれぞれ見させていただいた。</p>	<p>特殊勤務手当及び給料の調整額については、これまでの皆さん方からのご主張、職場実態調査結果、関係部局からの聞き取り結果を踏まえ業務実態の把握に引き続き努めてまいりたい。</p> <p>その上で、皆さん方から道路補修等作業手当に関連して動物死骸処理に係る不快感等について強いご主張があったことを踏まえ、私どもとして何ができるか改めて検討した。</p> <p>まず、道路補修作業手当の上限額の水準については、同様の業務に従事する他県の職員と比</p>

	<p>他方で、特殊勤務手当及び給料の調整額については、給与決定原則に照らして、国や九州各県の取扱い等を踏まえて検討する必要がある。</p> <p>改めて、特殊勤務手当の制度について申し上げますと、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるもの」に従事する職員に対して、その勤務の特殊性に応じて支給することができる旨が条例に定められているところ。</p> <p>また、給料の調整額については、「給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し、適当でない認めるとき」に措置することができるものであり、また、措置の対象となる職務の特殊性は、「恒常的、安定的」なものであることが必要であるとされている。</p> <p>特殊勤務手当及び給料の調整額については、業務実態の変化や社会情勢の変化などもあり、国や</p>	<p>た。</p> <p>いずれの職場においても、日頃、皆さん方が懸命に頑張っていたいており、また、それぞれの職場で、安全かつ効率的に業務に当たっていただくための工夫などもされていると改めて感じたところ。</p> <p>他方で、特殊勤務手当及び給料の調整額については、給与決定原則に照らして、国や九州各県の取扱い等を踏まえて検討する必要がある。</p> <p>改めて、特殊勤務手当の制度について申し上げますと、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるもの」に従事する職員に対して、その勤務の特殊性に応じて支給することができる旨が条例に定められているところ。</p> <p>また、給料の調整額については、「給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し、適当でない認めるとき」に措置すること</p>	<p>較して遜色ないところ。</p> <p>また、動物死骸処理については、現在の日額手当の中に含まれていると先ほど申し上げたところ。</p> <p>他方で、令和2年度から動物の死骸処理件数について把握を行っているところであるが、県内の処理件数は約2千件で推移しており、また、動物死骸の処分方法が変化していること等も踏まえると、動物死骸処理に係る不快性が従前より高まっていると考えている。</p> <p>このような実態があるなかで、皆さん方の強いご主張を踏まえ、動物の死骸の除去、運搬等を行なうなど動物死骸処理に直接従事した場合については、50円加算し、日額350円を支給したい。</p> <p>なお、一時保存した動物死骸の運搬・処分のみに従事した場合や、処理中の交通整理のみを行った場合など、処理に直接従事したと言えない場合については、加算の対象外としたい。</p> <p>種雄牛馬等取扱手当については、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>なお、そのほか、特殊勤務手当や調整額では</p>
--	--	---	---

	<p>九州各県の取扱い等を踏まえ、平成16年度に、皆さん方との協議を経て、全般的な見直しを行ったところ。</p> <p>今後とも、県民に説明可能な制度、運用となるよう適切に取扱っていく必要があると考えている。</p> <p>以上を踏まえて、まず、7の(5)種雄牛馬等取扱手当の支給額については、本県職員の特殊勤務手当に関する条例及び支給規則において、農業開発総合センターに勤務する職員が、種雄牛、種雄馬若しくは種雄豚の精液の採取の作業に従事した場合などに支給することとされており、従事した日1日につき300円が支給されている。</p> <p>この300円という支給額については、九州各県の同様の手当において最高額となっており、全国の支給状況等も踏まえると、遜色がないものと考えている。</p> <p>現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>次に、(6)の道路補道路補修作業手当については、本県職員の特殊勤務手当に関する条例及び支給規則において、各地域振興局・支庁の建設部に勤務する職員が、「道路補</p>	<p>ができるものであり、また、措置の対象となる職務の特殊性は、「恒常的、安定的」なものであることが必要であるとされている。</p> <p>道路補修作業手当の支給額については、前回、皆さん方から動物の死骸処理に関してお話があったが、前回申し上げたとおり、動物の死体処理については、その業務の不快性等は現行の日額手当の中に含まれていると考えており、この手当額及び支給対象範囲については、九州各県の同様の手当と比較しても遜色がないものであり、現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>ないが、これまでの皆さん方の主張や、職場実態調査の結果を踏まえて、もっぱら屋外において直射日光の下で現場作業に従事する方々及びもっぱら密閉された空間において現場作業に従事する方々の業務環境の改善として、何ができるかを検討した。</p> <p>令和3年度より、熱中症予防の観点から、農業開発総合センターやフラワーセンターで専ら温室内作業に従事する技術補佐員や技術補助員を対象に、夏用作業服の貸与にあたっては、電動ファンに対応した作業服を選択可能とするとともに、電動ファン及びバッテリーを共用品としている。</p> <p>また、令和4年度からは、温室内作業に従事する技術補佐員や技術補助員全体を対象を拡大するとともに、各地域振興局・支庁で道路維持補修作業に従事する道路整備員の方々についても、対象としている。</p> <p>今年度からは、これに加え、農業開発センター茶業部に勤務し、専ら加工作業に従事する技術補佐員及び技術補助員についても、茶の加工工程で使用する熱風によ</p>
--	---	--	--

	<p>修の作業に従事したとき」に支給することとされており、従事した日1日につき300円が支給されている。</p> <p>また、令和2年度から、地域高規格道路における業務に従事した場合、他の県管理道路での業務以上に危険性・困難性が認められること等に着目し、50円加算し、350円を支給しており、さらには、令和3年度からは、産業道路における業務についても、地域高規格道路と同様の危険性・困難性が認められることから、同じく50円加算し、350円を支給しているところ。</p> <p>この手当額及び支給対象範囲については、九州各県の同様の手当と比較しても遜色がないものであり、現行のとおりでまいる。</p> <p>なお、皆さん方から強いご要求をいただいている動物の死体処理については、その業務の不快性等は現行の日額手当の中に含まれていると考えている。</p>		<p>り高温下での作業となり、温室内作業と同等の熱中症リスクがあると考えられることから、対象を拡大したところ。</p> <p>来年度からは、農業開発総合センター茶業部栽培研究室に勤務する技術補佐員及び森林技術総合センターに勤務する技術補佐員については、もっぱら屋外において直射日光の下で現場作業に従事するもの、水産技術開発センターに勤務する技術補佐員については、もっぱら密閉された空間において現場作業に従事するものであり、これらについては熱中症リスクがより高いものと考えられることから対象として拡大したいと考えている。</p> <p>なお、これと同様の作業環境の下で作業する補助作業員及び技術補助員についても同様に拡大したいと考えている。</p>
--	---	--	---

<p>8 給料調整額等の改善について</p> <p>(1) 技術補佐員に給料調整額1を支給すること。</p> <p>(2) 道路維持作業に従事する職員に調整額1を支給すること。</p>	<p>次に、8の給料の調整額について、従来から、業務状況の変化等により、調整額の必要な職員については、これまで支給対象としているところであり、鋭意検討してきているところであるが、要求のあった技術補佐員及び道路維持作業に従事する職員に対する調整数の新設については、業務の特殊性や恒常性、給与決定原則に照らした国や九州各県の取扱い等を踏まえると、新設は困難である。</p>	<p>前回申し上げたとおり、要求のあった技術補佐員及び道路維持作業に従事する職員に対する調整数の新設については、業務の特殊性や恒常性、給与決定原則に照らした国や九州各県の取扱い等を踏まえると、新設は困難である。</p>	<p>給料の調整額については、前回申し上げたとおり、要求のあった技術補佐員及び道路維持作業に従事する職員に対する調整数の新設については、業務の特殊性や恒常性、給与決定原則に照らした国や九州各県の取扱い等を踏まえると新設は困難である。</p>
<p>9 休暇制度について</p> <p>看護休暇について子どもの年齢を撤廃し、看護対象が2人以上いる場合は全て10日以内とすること。また、対象者を拡大し、看護要件を拡大すること。</p>	<p>9の休暇制度については、これまでも協議の中で県職員全体に共通の取扱いとしてきたところであり、これら休暇制度の取扱いについては、共通課題として県公労の場で協議する。</p>	<p>9の休暇制度については、前回申し上げたとおり、これまでも協議の中で県職員全体に共通の取扱いとしてきているところであるが、看護休暇について県公労の皆さん方とは、一定の結論が得られたところであり、そのことを踏まえて申し上げる。</p> <p>看護休暇については、仕事と家庭の両立支援を促進していく観点から、子の年齢制限について「中学校就学の始期に達するまでの子」としている取得要件を撤廃する。実施時期については、令和6年度からとする。</p>	
<p>10 暫定再任用職員および 定年前再任用短時間勤務職</p>	<p>暫定再任用制度は、高齢期の職員が長年培った</p>		

<p>員の処遇等の取扱いについて</p> <p>(1) 暫定再任用希望の職員については、原則フルタイム勤務で任用すること。また扶養手当および住居手当等の生活関連手当を支給すること。</p> <p>(2) 暫定再任用職員および定年前再任用短時間勤務職員の賃金水準を引き上げること。</p>	<p>知識、経験を活用することを目的としており、職員の希望や経験のほか、各所属における業務の状況、人員配置の必要性等を総合的に判断して、任用、配置する仕組みである。</p> <p>私どもとしては、「無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図る」という総務省の通知の趣旨を踏まえ、本県職員の雇用と年金の確実な接続に向け、職員の意向も踏まえつつ、他方で職員の経験のほか、各所属における業務の状況、人員配置の必要性等を総合的に勘案して、適切に任用、配置してまいる。</p> <p>また、(1)の暫定再任用職員の手当については、令和4年度の皆さん方との協議を経て、従前の再任用制度における職員と同様の取扱いとしたところ。</p> <p>また、暫定再任用職員等の給与に関しては、令和4年度の皆さん方との協議を経て皆さん方と同一又は類似の職に適用されている国公行（二）の暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の方々に準じた取り扱いとしたところ。</p>		
<p>(3) 暫定再任用職員の一部</p>	<p>(3)の暫定再任用職員</p>		

<p>金（期末・勤勉手当）の支給月数については、正規職員に準じること。また、勤勉手当の査定枠を廃止すること。</p>	<p>の期末勤勉手当の支給月数等については、従前の再任用制度における職員と同様、協議の中で県職員全体に共通の取扱いとされているところであり、本年度の改定については、先ほど申し上げたとおり。</p>		
<p>11 退職手当等の改善について (1) 退職手当を大幅に改善し、非現業職員との退職手当額の格差を解消すること。また、職責区分による調整額を廃止し、一律支給とすること。</p>	<p>11 の(1)の退職手当制度については、これまでも、基本的に国に準じ、県職員全体に共通の取扱いとしてきているところ。</p>		<p>退職手当の調整額について、皆さん方からお話があったが、退職手当制度は、これまでも、基本的に国に準じ、県職員全体に共通の取扱いとしてきているところ。</p>
<p>(2) 早期退職者募集制度の運用については、一方的な実施を行わないこと。また、募集期間や特例措置などの取扱いについて、協議すること。</p>	<p>(2)の早期退職者募集制度についてであるが、早期退職を募集するかどうかについては、現業・非現業を問わず、その時点でのそれぞれの職種ごとの職員の年齢構成等を勘案して、任命権者の責任と判断において処理すべき事項であると考えている。</p>		
<p>12 会計年度任用職員制度について (1) 会計年度任用職員の個別の職に関わる賃金の上限を廃止すること。 (2) 会計年度任用職員の勤務労働条件の改善及び休暇制度の充実を図ること。</p>	<p>12について、勤務労働条件の大枠については、県公労で協議することとなる。</p>	<p>12の会計年度任用職員制度についても、県公労の場で一定の結論が得られたところであり、そのことを踏まえて申し上げる。 まず、会計年度任用職員の給与等の改定につい</p>	

		<p>て、常勤職員の例により支給する会計年度任用職員の給与等については、常勤職員の給与改定が反映されることとなる。</p> <p>次に、会計年度任用職員への勤勉手当の支給については、今般、地方自治法の一部を改正する法律が公布され、これに伴い国のマニュアルが改訂されたことで、パートタイム及びフルタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が令和6年度から可能となったところ。</p> <p>国のマニュアルにおいて「改正法の趣旨や、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則から、一定の会計年度任用職員に対し、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本となるものである。」とされている。</p> <p>会計年度任用職員の手当等については、これまで国のマニュアルを踏まえ対応してきているところであり、国のマニュアルの改訂内容等を踏まえ、会計年度任用職員に対して勤勉手当を、令和6年6月期から支給することとする。</p> <p>支給対象については、期末手当の支給対象と同様、原則として、1週間当</p>	
--	--	---	--

		<p>たりの勤務時間が15時間30分以上の者かつ任期が6月以上である者とし、基準日についても、期末手当と同様に、6月1日、12月1日とする。</p> <p>支給額については、「勤勉手当基礎額」に「期間率」を乗じ、さらに「成績率」を乗じる算出方法とし、勤勉手当基礎額については、期末手当基礎額と同様とし、期間率については、基本的に常勤職員の例によることとし、成績率の区分及び成績率は常勤職員の例によることとする。</p> <p>また、人事評価結果の成績率への反映については、国のマニュアルにおいて「人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要がある。」とされていることを踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当の成績率については、常勤職員と同様に、人事評価の結果を反映させることとする。</p> <p>会計年度任用職員の人事評価について、現行の会計年度任用職員の人事評価は、「目標を達成」と「目標の達成が不十分」の2区分としているところであり、成績率への評価結果の反映に当たっては、現行の人事評価制度に基づく評価結果を基礎</p>	
--	--	--	--

		<p>とすることとしている。</p> <p>なお、これらの評価区分は、それぞれ常勤職員の勤勉手当の成績区分にあてはめると、「目標を達成」はC、「目標の達成が不十分」はD・Eに相当するものとして取り扱う。</p>	
<p>13 実施時期について</p> <p>以上の改善は、2023年4月1日から実施すること。</p>	<p>13の実施時期については、それぞれの項目ごとに申しあげており。</p>		
<p>14 特例事項について</p> <p>地公法第28条第4項の特例事項については、公務外にも拡大適用すること。</p>	<p>14の特例事項の拡大適用については、春にも申しあげたとおり、公務と関係のない職員の私的行為に係る場合を含めて特例事項の対象とすることは、県民感情からも理解を得るのは難しいと考えている。</p>		
<p>15 人員確保について</p> <p>県の行政責任として「安全かつ良質な行政サービスの提供と県民の財産と生命」を守るため、現場第一線で培った経験や知識等を確実に継承できる体制を作ること。</p>	<p>15の人員確保については、別途、皆さん方から全国統一行動の一環として要求書の提出があり、先月、その要求書に対する回答の場で、この件に関して、私どもの考え方を申しあげたところ。</p>		

<p>【提案事項】</p>	<p>要求書にはないが、療養休暇及び休職の取扱いについて県公労に提案した内容についてお伝えする。</p> <p>療養休暇及び休職の期間については、療養休暇においては鹿児島県職員安全衛生管理規程、休職においては鹿児島県職員の分限に関する手続き及び効果に関する条例に基づき、療養休暇が90日又は6月、休職が3年の範囲内と、それぞれの期間が定められているところ。</p> <p>再度の療養休暇及び休職の期間に係る取扱いについては、これまで、個々の事例を踏まえ適切に対応してきたところ。</p> <p>一方、職員の心身両面における健康の保持・増進の観点から、再度の療養休暇及び休職の可否や、期間の上限等を示すことは、休職者等が復職に向けた療養に専念し、円滑な職場復帰を目指していただくために重要であると考えている。</p> <p>このため、今回、従前の運用実績を踏まえつつ、他県の事例も考慮し、運用基準を明確にしたいと考えている。</p> <p>具体的には、同一疾病で再発した場合については、療養休暇及び休職か</p>	<p>要求書にはないが、勤務間インターバル、介護を理由に離職した職員の再雇用制度、療養休暇及び休職の取扱いについて県公労の皆さん方と、一定の結論が得られたところであり、その内容についてお伝えする</p> <p>まず、勤務間インターバルについて、国においては、勤務間のインターバルの確保の取組を早期に推進するため、人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指すこととしているところ。</p> <p>本県においても令和6年4月から、職員の健康保持と公務能率の更なる向上等の観点に加え、業務の円滑な執行も考慮し、全ての職員を対象に努力義務として、勤務間のインターバルの確保に資する取組を推進してまいる。</p> <p>具体的には、原則として、業務の合理化等による超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進、併せて時差出勤制度の活用により11時間の勤務間のインターバルの確保に取り組む。</p> <p>なお、多様で柔軟な働き方の促進の観点も考慮し、時差出勤の遅出の始業時刻を現行の10時か</p>	
---------------	---	--	--

	<p>ら復職後１年以上が経過していたときには、再度、療養休暇及び休職の対象になるものと定めたいと考えている。</p> <p>新たな運用基準については、令和６年４月からの取扱いにしたい。</p> <p>このことについては、共通課題として県公労の場で協議する。</p> <p>これらの取扱いについては、今期、皆さんと十分協議を尽くし、ご理解を得たい。</p>	<p>ら拡大し、１０時３０分及び１１時から始業が可能となるよう取得形態を拡大するとともに、事後承認や、所属長命令による時差出勤を可能とするなど、所要の改正を行なう。</p> <p>介護を理由に離職した職員の再雇用制度の新設については、本県職員が育児・介護等のやむを得ない理由で退職した場合に再雇用する制度について、令和６年度からの実施に向けて、人事委員会と協議を進める。</p> <p>療養休暇及び休職の取扱いについては、前回申し上げたとおり、従前の運用実績を踏まえつつ、他県の事例も考慮し、運用基準を明確にする。</p> <p>具体的には、同一疾病で再発した場合については、療養休暇及び休職から復職後１年以上が経過していたときには、再度、療養休暇及び休職の対象になるものと定める。</p> <p>新たな運用基準については、令和６年４月からの取り扱いとする。</p> <p>その他の項目については、前回申し上げたとおり。</p>	
--	---	--	--