

2024年3月28日

鹿児島県知事
塩田 康一 殿

自治労鹿児島県職員労働組合
執行委員長 東瀬戸 満



2024年度賃金改定及び改善等に関する要求書

私たち県職員の賃金水準は、給与構造改革や給与制度の総合的見直しなどによって、大幅に低下してきています。賃金は2年連続のプラス改定ではあったものの中高年齢層の引き上げ額は、最近の著しい物価上昇や社会保障負担等が増す中で全く追いついてはおらず、私たちの生活は厳しくなっており、不安が増大しています。

また、私たちの職場では、職場の人員不足や、体調や生活に支障を来す恒常的な超過勤務、療養休暇者の発生、公用携帯所持かかる負担感など、労働環境の改善を求める声はやむことがありません。

離島をはじめ、広範な職場や職種で働く私たち職員が、健康で安心して働き続けるためにも賃金・労働条件の改善が必要です。

2024年度の賃金改定、制度改善にあたっては、労使交渉において生活・労働実態に基づく私たちの切実な要求を真摯に受け止め、要求実現に向け、使用者としての責任を果たされるよう、下記のとおり要求します。

記

1 賃金制度改悪、民間委託などの合理化について

- (1) 賃金制度の改悪、賃金水準の引き下げは行わないこと。
- (2) 賃金・労働条件については、労使交渉を基本とすること。

2 賃金の改善について

- (1) 基本賃金を26,600円以上引き上げること。
- (2) 一時金の引き上げ
 - ① 期末手当に一本化し、年間5.3月以上とすること。また、査定枠は設けないこと。
 - ② 一時金の傾斜配分を廃止し、一律支給とすること。
- (3) 理由の如何にかかわらず、職員の賃金カットは、行わないこと。
- (4) 賃金決定基準の改善について
 - ① 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、50歳で6級に到達させること。さらに、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。
 - ② 初任給決定基準を引き上げること。また、それに伴う在職者調整を行うこと。
 - ③ 中途採用者の初任給決定基準については、前歴は、同種・異種に関わらず働いていた期間を10割、その他の期間を8割で換算すること。また、調整率は、年数に関わ

らず全て2分の2計算とすること。特に免許取得以前の経歴も換算すること。

- (5) 60歳を超える定年延長者は、同一労働同一賃金の原則に基づき賃金水準を見直すこと。
- (6) 休職等による昇給延伸を行わないこと。延伸を受けている職員は復元させること。
また、期末勤勉手当や退職手当の減額は行わないこと。
- (7) 介護休暇の取得に伴う復職時調整を改善し、以前の取得者についても調整を行うこと。
- (8) 出向及び派遣職員（災害派遣を含む）については、不利益がないようにすること。
- (9) 薬剤師の初任給については、医療職給料表（二）2級17号給とするとともに、在職者調整を行うこと。
- (10) 職業訓練指導員が短期大学卒・4年制大学卒の場合、相当の試験採用と同じ初任給を適用すること。
- (11) 臨時的任用職員の賃金を引き上げるとともに、賃金の上限を撤廃すること。

3 調整額について

- (1) 環境保健センター、保健所の病理細菌検査業務に従事する職員に対して支払われる防疫等作業手当を調整額とし、調整数を2とすること。
- (2) 保健所獣医師に調整額を支給し、調整数を1とすること。また、離島勤務の保健所獣医師については、調整数を2に引き上げること。
- (3) 食肉衛生検査所獣医師の調整額の調整数を5に引き上げること。
- (4) 家畜保健衛生所獣医師の調整額の調整数を4に引き上げること。
- (5) 職業訓練指導を行う職員の調整額の調整数を3に引き上げること。

4 諸手当の改善について

- (1) 扶養手当の支給額を引き上げ、就学中は、年齢に限らず支給対象とすること。
- (2) 住居手当の最高支給限度額を引き上げるとともに、賃貸駐車場料についても支給対象とすること。
- (3) 通勤手当について
 - ① 交通用具使用者に対する通勤手当を引き上げること。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 通勤に伴う駐車場利用料金、新幹線料金、特急料金及び高速道路使用料等を含め全額実費支払いとすること。
 - ③ 新幹線料金、特急料金及び高速道路使用料等の加算の支給要件を緩和すること。
 - ④ 交通用具使用者の認定路は、大型車とのすれ違いの幅を考慮し本人の申し出により車道幅員5m以上の道路とすること。
- (4) 通勤手当・住居手当・扶養手当等の支給については、人事異動または採用の月からとすること。
- (5) 単身赴任手当の支給要件及び概ね1か月以内に通勤か単身赴任かを決定するという要件を緩和し、職員及び職員の家族の健康及び生活に支障が生じた場合変更を認めること。

(6) 超過勤務手当について

- ① 人員増など具体的な縮減対策を講じるとともに、厚生労働省が示した「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」に基づき、管理者が勤務の実態を把握し、その実績分について完全支給すること。特に、勤務間インターバルの運用に際し、隠れ残業・不払い残業が生じないようにすること。
- ② 支給率については、100分の150に、深夜勤務については、100分の200にすること。
- ③ 出張に伴う時間外となる公共交通機関を利用した移動時間についても、全て超過勤務手当を支給すること。

(7) 夜勤手当を100分の50に、休日給については、100分の200にすること。

(8) 特殊勤務手当について

- ① 鳥インフルエンザの対応等、終日同一の業務にあたる場合の特殊勤務手当については支給額を増額すること。
- ② 児童相談所を除く社会福祉業務手当を増額すること。
- ③ 夜間部従事手当を増額すること。
- ⑤ 用地交渉手当を一回につき1,500円（夜間は2,000円）とすること。
- ⑥ 麻薬取締手当を一回につき1,500円（夜間は2,000円）とすること。
- ⑦ 土木施設管理業務に従事する職員に現場手当を支給すること。
- ⑧ 毎日勤務している短時間勤務等職員の手当を削減しないこと。

(9) 薬剤師に初任給調整手当を支給すること。

(10) 2023年4月から増額された獣医師の初任給調整手当については、勤務地を限定せず支給すること。また、支給対象者となる期間及び支給期間の制限を廃止すること。

(11) 勤務時間外に公用の携帯電話を所持させる等の場合、手当を支給すること。

5 育児休業および介護休暇中の経済的補償を全期間100%支給すること。

6 船舶士で採用された免許取得者については、その業務の実態に合わせ、任用替えすること。

7 定年前再任用短時間勤務及び暫定再任用について

- (1) 定年前再任用短時間勤務を希望する職員は必ず採用すること。
- (2) 本人の希望地、希望勤務体系、希望職等を最大限尊重し、任期については自動更新とすること。
- (3) 賃金の格付けについては、行政職給料表4級相当以上とすること。
- (4) 一時金の支給月数については、正規職員に準じること。
- (5) 扶養手当・住居手当等の生活関連手当を支給すること。

8 会計年度任用職員の労働条件について

- (1) 報酬額の上限を撤廃し、3級までの昇格とすること。
- (2) 前歴は、同種・異種に関わらず働いていた期間を10割、その他の期間を8割で換算すること。
- (3) 年間勤務日数は240日を保障すること。

- (4) 超過勤務を命令した場合、振替を強要せず、全額追加の報酬を支給すること。
- (5) パートタイム雇用終了時に雇用期間に比例した慰労金を支給すること。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。
- (6) 借家等の家賃補助や家族を扶養するための費用を支給すること。支給額については、正規職員に準じること。
- (7) 休暇制度は、全て職員と同等とすること。半日単位の年休取得を可能とすること。
- (8) 年末年始や休日等の勤務においては、正規職員と同等の報酬を割り増すこと。

9 旅費について

- (1) 私有車の公用車承認を受けた場合の単価を大幅に引き上げること。
- (2) 海事職の食卓料および航海手当を増額すること。
- (3) 帰住旅費について
 - ① 支給枠を全地域に拡大し、定年前退職者にも適用すること。
 - ② 死亡退職者には、移転料も支給すること。
- (4) 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。

10 実施時期について、以上の改善は、2024年4月1日から実施すること。

11 昇任基準について

係長級への昇任基準は、大卒10年、短大卒12年、高校卒14年とし、修士・博士課程については、修学年数を、中途採用者については、その前歴を10割加算すること。また、補佐級以上の任用基準を明確にするとともに、昇任差別をしないこと。

12 人事評価制度については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保するとともに、評価者は、的確な業務把握や助言等を行い人材育成につながる制度とすること。

13 人事評価結果の賃金等への反映については、絶対評価を基礎として、離島勤務を加味した評価とすること。

14 賃金の復元について

- (1) 1981年度人勧値切り、1982年度人勧凍結、1983～85年度人勧値切り、2007年度一時金値切りによって被った実損分をただちに支払うこと。
- (2) これまでの賃金カット額を全額返還すること。

15 労働時間、週休2日制について

- (1) 交代制職場の4週8休制を確立すること。
- (2) 仕事と家庭生活の両立支援の観点から、定時に退庁出来る職場環境を確立すること。
- (3) 年次有給休暇、振替休日、代休など、取得しやすい職場環境を整備すること。
- (4) 業務がやむを得ず深夜あるいは早朝となり、通常通勤の利用している公共交通機関

が利用できない場合は宿泊費を支給すること。

16 休暇について

- (1) 介護・看護休暇を充実すること。特に、看護休暇については、看護対象が2人以上いる場合は対象者数に応じ日数を拡大すること。また、対象者を拡大するとともに看護要件を拡大すること。
- (2) 夏季休暇（特別休暇）の取得開始期間は、7月を6月からに拡大すること。

17 特例事項について

- (1) 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。
- (2) 通勤途上の災害について、給与上の取扱いと同様、服務上の取扱いも公務災害扱いとすること。

18 退職手当について

- (1) 勤続25年以上かつ50歳以上の定年前早期退職者にかかる退職手当については、鹿児島県職員退職手当条例第5条を適用すること。特に、やむを得ず体調不良による退職者や死亡退職者に対しては早急な対応を行うこと。
- (2) 退職手当の調整額については、職員の職責区分による支給を廃止し、一律支給とすること。
- (3) 異動や定年延長により賃金が複数回減額となった場合でも、それぞれの金額と期間に応じた退職手当を支給すること。

19 公共サービスの質の確保と公共サービスを支えるすべての労働者の処遇確保・公正労働が実現されるよう公契約条例を制定すること。

20 職員の賃金その他の労働条件に関して、労使間で協議し合意に至っている事項については、その内容を労使双方で書面により確認すること。

また、この要求書に関して労使間で合意した内容については、書面による協定を締結すること。

2024年3月28日

鹿児島県知事

塩田 康一 殿

自治労鹿児島県職員労働組合

執行委員長 東瀬戸 満

青年部長 松比良 駿

女性部長 前田 かおり



2024年度青年及び女性労働者の賃金、労働条件に関する要求書

県民生活の向上に日夜努力されている貴職に対して、心からの敬意を表します。

私たち若手職員・女性職員は、行政を司る県職員としての責任を十分に認識し、日々懸命に働いています。

しかし、恒常的な人員不足・県民ニーズの多様化などにより業務の量や困難性は年々増加しており、十分な休暇は取得できず、勤務時間は増大し、心身ともに疲弊しています。

また、これらの状況にもかかわらず賃金水準は低いままで生活は苦しく、モチベーションは上がりません。

私たちの厳しい生活・職場実態を認識していただき、鹿児島県の未来を担う職員として希望と誇りを持って働き続けられるよう、下記のとおり申し入れます。

記

1 基本賃金及び諸手当について

- (1) 青年層の将来の生活設計がはかれる賃金昇格体系にすること。
- (2) 初任給水準をそれぞれ4号給以上引き上げること。
- (3) 中途採用者の初任給においては、同一年齢・同一賃金とするため、前歴が同種、異種であっても100%換算すること。
- (4) 新規採用者の一時金を改善すること。
- (5) 新規採用職員に対して、各種手当等の説明を赴任前に行うこと。
- (6) 育児休業中の賃金は、期間を区切ることなく100%支給すること。また、育児休業期間中も、一時金を100%支給すること。
- (7) 介護休暇中の賃金は、100%支給すること。
- (8) 介護休暇に伴う復職時調整を改善すること。
- (9) 単身赴任手当について、年度途中からの条件変更に伴う別居についても支給されるよう、要件を緩和すること。
- (10) 住居手当の最高支給限度額を引き上げるとともに、賃貸駐車場料についても支給対象とすること。また、敷金礼金として5万円を支給すること。

2 勤務体制及び休暇制度について

- (1) 欠員・休職のある職場は、早期に補充するとともに、産休、育休、介護休暇の代替えについては確実に配置すること。
- (2) 恒常的に超過勤務のある職場は、正規職員を増員すること。
- (3) 新規採用職員に対し、早期の技術習得を可能にし、業務等について相談しやすい職場環境を整えること。
- (4) 年次有給休暇、短期療休、生理休暇、看護休暇、振替休日等を取得しやすく、定時に退庁できる職場環境を整えること。
- (5) 結婚休暇は、週休日・祝日を除く連続する10日間に延長すること。
- (6) より一層のセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止に努め、正規・非正規等の雇用形態に関係なく全ての職員へ配慮すること。また、第三者機関による相談窓口のさらなる周知徹底を図り、問題が発生した場合、安心して利用できる体制づくりを行うよう誠意を持って対処すること。あわせて、管理監督者の職場環境づくりに対する責任を明確にし、相談者に不利益が生じないよう指導の徹底を図ること
- (7) 精神疾患による療養者が出ないよう、メンタルヘルスクア対策をきちんと講じること。
また、復帰支援についても誠意を持って取り組み、復帰後に再び休職することがないように対策を講じること。
- (8) 更年期障がい等で休暇を取得できる休暇制度を設けること。

3 仕事と子育ての両立支援「鹿児島県特定事業主行動計画」を実効あるものとするために

- (1) 男性・女性が共に仕事と家庭の両立を図りながら、安心して働き続けられる職場環境づくりに務め、昇任における男女格差を是正すること。
- (2) 育児・看護中の職員を遠距離通勤や単身赴任させないこと。また、育児短期時間勤務取得の対象年齢を引き上げ、充分活用できる職場環境を整えること。
- (3) 子どもを健全に養育することを目的とした学校や地域で行われる諸活動に参加するための子育て支援休暇を新設すること。
- (4) 出産補助休暇を3日から5日間に延長し、取得期間を出産日後の2週間内を1か月以内にする。
- (5) 育児休暇の現行90分を120分とし、適用対象を1歳6か月から3歳未満に拡大すること。
- (6) 異動については、本人の意向を尊重し、周知期間を設け、異動を理由に退職者がでないように配慮すること。