

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 6 年 1 1 月 7 日（木） 1 4 : 3 0 ~ 1 5 : 3 8 （1 時間 8 分）	2 3 人
	【職員団体等からの回答】 今回の交渉を踏まえ再検討をお願いする。	
2 回目	令和 6 年 1 1 月 1 9 日（火） 1 0 : 3 0 ~ 1 1 : 3 0 （1 時間）	3 6 人
	【職員団体等からの回答】 主任の任用基準の確立，期末・勤勉手当の加算基準の改善，特殊勤務手当の改善・新設について，再検討をお願いする。	
3 回目	令和 6 年 1 1 月 1 9 日（火） 1 4 : 3 8 ~ 1 4 : 4 5 （7 分） 1 4 : 5 8 ~ 1 5 : 0 5 （7 分）	3 8 人
	【職員団体等からの回答】 当局からの提案等について妥結とする。	

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。	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。 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。 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。 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。		
2 基本賃金を平均35,800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、皆さん方の給与は、「地方公営企業法」の規定により、生計費、同一又は類似の職	2の基本賃金の引き上げの件について、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。	

	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。 国家公務員については、8月8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及び令和7年4月1日を実施時期とする給与制度のアップデートが勧告されたところであるが、現時点までに国家公務員の給与の取扱いを決定するには至っていないところ。 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ところ。 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て、これまでの皆さん方との交渉の経緯や御主張も踏まえて、鋭意検討させていただいたわけであるが、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、さらには、民間の同一又は類似の職の方々との比較においても、皆さん方の給与水準は遜色のないものとなっている。 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	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。 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。 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100.51を乗じる措置を講じた給料表に改定したい。 実施時期につきましては、令和6年4月1日としたい。 なお、国における給与制度のアップデートを踏まえた本県の給料表の取扱いについては、後ほど申し上げる。 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、前回申し上げたとおり、改定する。 皆さん方の給与改定については、これまで、給与決定原則に基づき、国の改定状況などを総合的に勘案して対処してきているところであるが、国の閣議決定を待たずに県議	
--	---	---	--

	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」と申し上げており、交渉に当たりましては、その検討結果を踏まえた取扱いをお示ししてきたところ。 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。 具体的には、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100.51を乗じる措置を講じた給料表に改定したいと思う。 この措置の実施時期につきましては、令和6年4月1日としたい。 なお、国における給与制度のアップデートを踏まえた本県の給料表の取扱いについては、後ほど申し上げます。 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	会に給与改定の条例を提案する見込みの県が多数であることなどを踏まえて、関連議案は令和6年第4回県議会定例会へ提案したいと考えている。	
--	---	---	--

	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１．２２５月から１．２７５月に、勤勉手当を現行の１．０２５月を１．０７５月に改定し、再任用職員については、期末手当を現行の０．６８７５月から０．７１２５月に、勤勉手当を現行の０．４８７５月から０．５１２５月に改定したいと考えている。 また、令和７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１．２２５月から１．２５月に、勤勉手当を現行の１．０２５月から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０．６８７５月から０．７月に、勤勉手当を現行の０．４８７５月から０．５月に改定したいと考えている。 勤勉手当の査定枠について変更はない。 実施時期については、本年度の改定を令和６年１２月１日とし、令和７年度以降の改定を令和７年４月１日としたい。 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。 以上の改定について、実施時期は申し上げたとおりであるが、給与決定	
--	---	--

	原則に基づき、国の動向等を見極める必要がある ので、関連議案は、国における給与法案の閣議決定後、ご審議いただくことが可能な県議会定例会へ提案することとしたい。		
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。 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。	3 の金削減の件についてであるが、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。 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ま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ところ。		
4 非現業職員との賃金格差の解消について 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。	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定めなければならない。」とされているところ。 現業、非現業ともにそ		

	それぞれの給与決定原則があり、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ません。あり得ることであると考えている。 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。 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。 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。		
5 賃金水準等の改善について (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、	5の(1)の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。	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	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。 皆さん方の給与については、これまでも申し上げ

公平・平等な誰でも納得できる任用基準を確立すること。	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。	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くところ。 主任の任用については、これまでのご主張も踏まえ、職場実態などについて、別途、議長さん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。	げているとおり、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くところ。 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。 主任の任用については、これまでのご主張も踏まえ、職場実態などについて、別途、議長さん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。
(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。 (3) 現給保障額の減額措置を廃止すること。	(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。		

6 人事評価について (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。 (2) 勤勉手当における査定枠を廃止すること。	(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月昇給から実施しているところ。 また、昨年度の皆さん方との協議を経て、令和8年1月昇給から昇給区分「A」の昇給幅を8号給以上、昇給区分「B」の昇給幅を6号給とするなど、本来の取扱いとすることとしているところ。 なお、国の給与制度のアップデートを踏まえた本県の初任層の昇給の取扱いについては、後ほど申し上げる。 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たい。 また、人事評価制度については、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をはじめとして、階層別の研修やフォローアップ研修の実施、内容の充実・見直しなど、様々な取組を通じて、皆さん方の納得性が高まるよう努めてきているところ。 今年度からは、人材育成への更なる活用を図る観点から、国の人事評価		
--	--	--	--

	制度の見直しなどを踏まえ、職員の能力・実績を的確に把握し、適切なフィードバックにつなげる等、必要な見直しを行ったところ。 具体的には、振興局・支庁等の出先機関において、職員の能力・実績をより的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係長を一次評価者とする評価体制の見直しなどを行ったところであり、4月には、出先機関の係長等を対象とした説明会を実施したところ。 引き続き、評価者研修の充実を図り、職員の皆さん方の納得性が高まるよう努めるとともに、研修等の機会を捉えて、評価者に対し、普段からのコミュニケーションを通じた業務改善や、人材育成の観点から面談や必要な助言・指導を適切に行うよう周知してまいりたい。 併せて、評価者に対して、定期的にフォローアップ研修を受講するよう働きかけるとともに、被評価者に対しても、評価制度のより一層の周知徹底に取組み、各所属における制度の実施状況も把握しながら、私どもの責任と判断により適切に運用してまいりたい。		
7 諸手当等の改善について (1) 扶養手当の支給額を引	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		

き上げ、就学中は年齢に限らず支給すること。 (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。 (3) 一時金については、期末手当に一本化し、年間5.5月分以上にすること。	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。 なお、国の給与制度のアップデートを踏まえた本県の諸手当の取扱いについては後ほど申し上げる。		
(4) 3級および4級在職者の傾斜配分を引き上げること。	(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。	7の(4)の期末・勤勉手当の加算の基準については、前回、皆さん方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、3級及び4級の職員に5%、5級の職員に10%の加算措置を行うこととしたところ。 現行のとおりでまいりたい。	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3級及び4級の職員に5%、5級の職員に10%の加算措置を行うこととしたところ。 現行のとおりでまいりたい。
(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) 大型農業機械作業に従事した場合に危険作業手当を新設し、日額300円を支給すること。 (7) ビニールハウスおよびガラスハウス内で2時間以上の作業に従事した場合に特殊現場作業手当を新設し、日額300円を支給すること。 (8) 農業大学生および会計年度任用職員等への指導に従事した場合に指導補助手当を新設し、日額300円を支給すること。	特殊勤務手当については、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。 私としても今年度は、道路維持補修作業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。 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感じたところ。	特殊勤務手当につきましては、前回皆さん方から様々なご主張がありましたが、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。 前回も申し上げたが、私としても今年度は、道路維持補修作業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ところ。 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	次に特殊勤務手当については、これまでの皆さん方からのご主張、視察、関係部局からの聞き取り結果を踏まえ、業務実態の把握に努めてまいりたい。 他方で、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。 特殊勤務手当については、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

(9) 道路補修作業手当の支給額を一律、350 円に引き上げること。	他方で、特殊勤務手当については、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。 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と認められるもの」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。 特殊勤務手当については、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。 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。 以上を踏まえて、まず、7 の (5) 種雄牛馬等取扱手当については、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、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	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感じたところ。 他方で、特殊勤務手当については、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。 特殊勤務手当については、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。 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。 7 の (5) 種雄牛馬等取扱手当の支給額については、前回申し上げたとおり、300 円という支給額は、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。現行の取扱いでまいりたい。 (6) の大型農業機械作業に従事した場合における手当及び (7) のビニールハウスおよびガラスハウス内で 2 時間以上の作業に従事した場合における手当の新設については、前回申し上げたとおり、平成 16 年度の全般的な見直しにおいて、給与上特別の措置を必要とするほどの特殊性がある	しを行ったところ。 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。 以上を踏まえて、まず、種雄牛馬等取扱手当の支給額については、300 円という支給額は、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ますと、遜色がないものと考えております。現行の取扱いでまいりたい。 次に、大型農業機械作業に従事した場合における手当及びビニールハウスおよびガラスハウス内で 2 時間以上の作業に従事した場合における手当の新設につきましては、平成 16 年度の全般的な見直しにおいて、給与上特別の措置を必要とするほどの特殊性があるとは言いがたいことから、廃止したところ。 このような過去の経緯を踏まえた上で、業務の特殊性や給与決定原則に照らすと、新設は困難である。 次に、農業大学生および会計年度任用職員等への指導に従事した場合における手当の新設についても、業務の特殊性や給与決定原則に照らすと、新設は困難である。 次に、道路補修作業手当の支給額については、手当額及び支給対象範囲
---	--	---	--

	いる。 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ますと、遜色がないものと考えている。 現行の取扱いでまいりたい。 次に、(6)の大型農業機械作業に従事した場合における危険作業手当及び(7)のビニールハウスおよびガラスハウス内で2時間以上の作業に従事した場合における特殊現場作業手当の新設については、先に申し上げた平成16年度の全般的な見直しにおいて、給与上特別の措置を必要とするほどの特殊性があるとは言いがたいことから、同様の手当を廃止したところ。 このような過去の経緯を踏まえた上で、業務の特殊性や給与決定原則に照らすと、新設は困難であると考えている。 次に、(8)の農業大学生および会計年度任用職員等への指導に従事した場合における指導補助手当の新設についても、業務の特殊性や給与決定原則に照らすと、新設は困難であると考えている。 次に、(9)の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、「道路補修の作業に	ら、廃止したところ。 このような過去の経緯を踏まえた上で、業務の特殊性や給与決定原則に照らすと、新設は困難である。 (8)の農業大学生および会計年度任用職員等への指導に従事した場合における手当の新設についても、前回申し上げたとおり、業務の特殊性や給与決定原則に照らすと、新設は困難である。	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。 なお、今回要求いただいた特殊勤務手当については、今後とも業務の特殊性や国、各県の取扱いも踏まえながら、引き続き検討してまいりたい。 なお、そのほか、特殊勤務手当ではないが、これまでの皆さん方のご主張や、職場の実態を踏まえて、屋外において直射日光の下で長時間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。 令和3年度から今年度にかけて、夏用作業服の貸与にあたり、電動ファンに対応した作業服を選択可能とし、電動ファン及びバッテリーを共用品として利用可能な職員の範囲を順次拡大してきた。 来年度からは、さらに、畜産試験場、肉用牛改良研究所又は農業大学校畜産学部勤務する技術補佐員についても、対象として拡大したい。 なお、これと同様の作業環境の下で作業する技術補助員、農業用機械オペレーター及び補助作業員についても、同様に拡大したい。
--	--	---	---

	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。 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。 また、令和6年度からは、動物死骸処理に係る不快性が従前より高まっていると認められることから、動物死骸処理に直接従事した場合に、50円加算し、350円を支給することとしたところ。 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と考えている。		
8 休暇制度について (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。	8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。 なお、本年5月の民間		

(2) 夏期休暇の取得期間を6月から10月までに拡大すること。	育児・介護休業法の改正等を踏まえた取扱いについては、後ほど申し上げる。		
9 定年延長職員の処遇等の取扱いについて 同一労働・同一賃金の原則に基づき、賃金および各種手当等の改善を図ること。	9の定年延長職員の処遇改善等の取扱いについて、令和4年度以前の定年年齢を超える職員の給与の取扱いについては、令和4年度の皆さんとの協議を経て、国に準じた取扱いとしているところ。		
10 暫定再任用職員および定年前再任用短時間勤務職員の処遇等の取扱いについて (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。 (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。	10の(1)の暫定再任用については、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、配置してまいりたい。 また、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。 (2)の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。 なお、国の給与制度のアップデートに係る暫定再任用職員等の諸手当の取扱いについては、後ほど申し上げる。		
(3) 暫定再任用職員の一時金（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。	(3)の暫定再任用職員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し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。		
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。	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。		
(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。	(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。		
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	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。		

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。			
13 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。	13 の実施時期については、それぞれの項目ごとに申し上げているとおり。		
14 特例事項について 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。	14 の特例事項の拡大適用については、春にも申し上げたとおり、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。		
15 人員確保について 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。	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上げたところ。		
【提案事項】	つづいて、給与制度のアップデートについて、私どもの考え方をお示したい。 人事院における今回の見直しの基本的考え方を申し上げると、若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、能力・実績をより反映した昇給・ボーナスの決定、地域における民間給与水準の反映、採用や異	つづいて、給与制度のアップデートと仕事と生活の両立支援の拡充について、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、その内容を踏まえて申し上げる。 はじめに、給与制度のアップデートについては、前回も申し上げたが、皆さん方の給与制度は、国家公務員のうち皆さん方と同一又は類似の職種の職員である国公行（二）が適用される職員の給与	

	動をめぐる様々なニーズへの適応、その他環境の変化への対応の6点を主眼として、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備するとしている。 皆さん方の給与制度は、国家公務員のうち皆さん方と同一又は類似の職種の職員である国公行（二）が適用される職員の給与制度に準じることを基本とする必要があることから、本県においても、国における給与制度のアップデートに準じた見直しを行うこととしたいと考えている。 以下、具体的な見直し案について申し上げます。 まず、給料表については、令和6年4月1日を実施時期とする月例給の改定については、先に申し上げたとおりであるが、その上で、令和6年4月1日改定後の給料表を、人事院勧告で勧告された令和7年4月1日を実施時期とする国公行（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100.51を乗じる措置を講じた給料表に改定したい。 新給料表への切替については、人事院勧告の切替要領に従って行いたい。 改定後の新たな給料表は、令和7年4月1日から適用することとし、同日に切替要領において切替対象となっている皆さん方の給料表を新給料表に切り替えることとしたい。 次に、初任層の昇給制度については、今回の人事院の報告に準じて、令和8年1月期の昇給以降についても、現行の分布率と同様に、昇給区分「A」の分布率を5%以内、昇給区分「B」の分布	
--	--	--

	ん方の給料表を新給料表に切り替えることとしたい。 次に初任層の昇給制度について、昨年度における県公労との協議において、令和8年1月期の昇給から、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」以内とすることとしたい。 今回の人事院の報告に準じて、令和8年1月期の昇給以降についても、現行の分布率と同様に、昇給区分「A」の分布率を5%以内、昇給区分「B」の分布率を「25%から「A」の率を除いた率」以内とすることとしたい。 この他、扶養手当、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当の諸手当については、国に準じて改定又は支給要件の見直しをしたい。 このうち、人事院勧告における通勤手当及び単身赴任手当の支給要件の見直しに関して、まず、採用時から特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等に係る通勤手当の特例額や単身赴任手当の支給を可能とする国の取扱いについては、本県においては従来から権衡職員として認定しているところであり、支給対象とする取扱いに変更はないものと考えている。 次に、育児、介護等のや	率を「25%から「A」の率を除いた率」以内とすることとしたい。 この他、扶養手当、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当の諸手当については、前回申し上げたとおり、国に準じて改定又は支給要件の見直しをする。 また、再任用職員に対して、前回申し上げたとおり、国に準じて、住居手当、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当を支給することとする。 これらの実施時期については、令和7年4月1日からとしたい。 このうち、扶養手当については、配偶者に係る手当の廃止は、国の経過措置の期間である2年間よりも長い3年間とし、他方で子に係る手当の増額は、子育てを支援するという観点から、国の経過措置の期間と同じ2年間とすることとする。 具体的には、配偶者に係る手当については、令和7年度は月額4,500円、令和8年度は月額2,500円、令和9年度からは廃止することとし、子に係る手当については、令和7年度は月額11,500円、令和8年度からは13,000円とすることとしたい。 最後に、「仕事と生活の両立支援の拡充」については、前回申し上げたとおり取り扱う。	
--	---	---	--

	むを得ない事情により転居した職員にも特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等に係る通勤手当の特例額の支給を可能とする国の取扱いについては、本県においては従来から、「親族の介護のため、当該親族とともに転居」する場合や「子の就学のため、当該子とともに転居」する場合などを権衡職員として認定しているところ。 これらを含め支給要件について今後示される国の内容に準じて適切に対処してまいりたい。 次に、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等を利用して通勤する職員について、特例の手当額を支給する要件のうち、通勤時間が30分以上短縮されることを求める要件については、国に準じて廃止したい。 また、再任用職員に対して、国に準じて、住居手当、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当を支給することとした。 これらの実施時期については、令和7年4月1日からとしたい。 なお、扶養手当及び地域手当の改定に当たっては、段階的に実施することとしたいと考えている。 このうち、地域手当については、人事院勧告の内容に準じて特例措置を	その他の項目については、前回申し上げたとおり。	
--	--	--------------------------------	--

	設けることとしたい。 また、扶養手当については、配偶者に係る手当の廃止は、人事委員会勧告で「本県の実情や他の都道府県の動き等を考慮し、段階的に実施すること」とされている。 他方で、人事院勧告では、「配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を１３，０００円に引き上げる。」 「配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から，」「２年をかけて実施し，これによる原資を用いて行う子に係る手当額の引上げも，同様に２年をかけて実施する。」とされており，配偶者に係る手当の廃止について，人事委員会勧告を踏まえた段階的な実施に当たっては，こうした国の考えを十分考慮する必要があると考えている。 また，他県の状況については，各県とも検討中であり詳細は申し上げられないが，一部で配偶者に係る手当の廃止と子に係る手当の増額について，いずれも国の特例措置の期間である２年間より長い３年間で検討する動きがあると聞いている。 こうしたことを踏まえ，本県においても扶養手当の改定に当たっては，配偶者に係る手当の廃止と，子に係る手当の		
--	---	--	--

	増額について、いずれも段階的な特例措置の期間を３年間としたい。 具体的には、行政職７級以下相当の方々について、現行の配偶者に係る手当は月額６，５００円、子に係る手当は月額１０，０００円となっているが、令和７年度においては配偶者に係る手当を月額４，５００円、子に係る手当を月額１１，０００円、令和８年度においては配偶者に係る手当を月額２，５００円、子に係る手当を月額１２，０００円とし、令和９年度からは配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を月額１３，０００円とすることとしたい。 次に、「仕事と生活の両立支援の拡充」についてであるが、本年５月、民間労働法制において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の内容を含む「民間育児・介護休業法等の一部改正法」が公布され、令和７年４月１日から段階的に施行されることとされている。 このことを踏まえ、本年８月、人事院は、国家公務員についても同様の措置の実現を図るため、「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正について意見の申出を行うと		
--	--	--	--

	ともに、あわせて人事院規則の改正等により、非常勤職員を含めた休暇等に関する措置を一体的に講じることとしている。 具体的には、「育児時間」の取得パターンの多様化、及び非常勤職員の「育児時間」の対象となる子の範囲の拡大、「育児を行う職員の超過勤務の免除」の対象となる子の範囲の拡大、「子の看護休暇」の対象となる子の範囲の拡大及び取得事由の拡大、非常勤職員の「子の看護休暇」、「出生サポート休暇」、「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」及び「短期介護休暇」の取得要件の緩和を実施することとされているところ。 また、これらの措置については、人事委員会の報告において、「国のこのような民間育児・介護休業法等の改正に伴う動きや、他の都道府県の動向等を踏まえ、育児・介護と仕事の両立を図る勤務環境の整備に適切に対応する必要がある。」とされているところ。 こうしたことを踏まえ、本県においても、職員の仕事と生活の両立支援を一層推進するため、国に準じた措置を講ずることとしたいと考えている。 以下、それぞれについて具体的に申し上げます。 最初に、「部分休業」について、2点申し上げます。 まず1点目は、取得パ	
--	---	--

	ターンの多様化についてである。 「部分休業」は、現在、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、国家公務員の「育児時間」と同様に、１日に２時間の範囲内で取得できるととされている。 このことについて、国においては、１年につき１０日に相当する時間数の範囲内で、１日当たりの上限時間なく取得できるパターンを追加し、いずれのパターンを取得するかについて、職員の選択制とすることとしている。 本県においても、国に準じた取扱いとしたいと考えている。 なお、このことについては、会計年度任用職員についても同様の取扱いとしたい。 ２点目は、会計年度任用職員の「部分休業」の対象となる子の範囲の拡大についてである。 現在、国の非常勤職員の「育児時間」の取扱いと同様に、「３歳未満の子」を養育する場合に取得可能とされている。 このことについて、国においては、対象となる子の範囲を「小学校就学前の子」へ拡大することとしている。 本県においても、国に準じた取扱いとしたいと考えている。 以上２点については、今後改正が見込まれる地	
--	---	--

	方公務員の育児休業等に関する法律に基づく必要があることから、実施時期を含め、同法の改正を踏まえ、国の取扱いに準じて適切に対処したい。 次に、育児を行う職員の超過勤務の免除についてである。 現在、国の取扱いに準じ、「３歳に満たない子」を養育する職員が請求をした場合、超過勤務を免除することとしている。 このことについて、国においては、当該子の範囲を「小学校就学前の子」に拡大することとしている。 本県においても、国に準じて取り扱うこととしたいと考えている。 また、会計年度任用職員についても、国の非常勤職員の取扱いに準じて、同様の取扱いとしたい。 次に、「看護休暇」について、国においては、今般の民間育児・介護休業法の改正を踏まえ、現在「小学校就学前の子」としての子の範囲について、「小学校３年生までの子」に拡大するとともに、取得事由について、入園・入学式、卒園式といった子の行事に参加する場合や、感染症に伴う学級閉鎖等にも利用ができるよう、取得事由を拡大することとしている。 本県職員の休暇制度は、基本的には国の制度に準じて取り扱っている	
--	---	--

	ことから、本県においても、国に準じて、取得事由を拡大し、子の行事に参加する場合や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用ができるようにしたいと考えている。 なお、国家公務員の「子の看護休暇」について、取得事由を拡大するに当たっては、民間法制において、「小学校３年生までの子」に係る行事や学級閉鎖等を対象としていることを踏まえた見直しが行われることが想定されるところ。 会計年度任用職員の「子の看護休暇」について、現在、国の非常勤職員の取扱いに準じ、「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する職員を対象とし、当該子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できることとされている。 このことについて、国においては、対象となる子の範囲を「小学校３年生までの子」に拡大するとともに、子の行事に参加する場合や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用ができるよう取得事由を拡大することとしているところ。 本県においても、国の非常勤職員の取扱いに準じて、対象となる子の範囲及び取得事由の拡大を行うこととしたいと考えている。 なお、国においては、非		
--	--	--	--

	常勤職員の「子の看護休暇」、「出生サポート休暇」、「配偶者出産休暇」、「育児参加のための休暇」及び「短期介護休暇」の取得要件としている「６月以上の任期又は継続勤務」を廃止し、任期の短い非常勤職員も採用当初から取得可能とすることとしている。 本県の会計年度任用職員の当該休暇については、当該「６月以上の任期又は継続勤務」の取得要件を設けていないことから、今回、見直しは生じない。 以上の「育児を行う職員の超過勤務の免除」、「看護休暇」及び会計年度任用職員の「子の看護休暇」に関する措置については、国の取扱いに準じ、令和７年４月１日から実施したい。 なお、今回講じられる休暇等に関する国の措置については、ただ今申し上げたとおり、人事院の報告において明らかにされているところではあるが、詳細については、今後、人事院規則等に規定されることから、同規則等の改正内容が明らかになった時点で、ただいま申し上げた事項以外に協議事項が生じた場合については、別途人事課長と協議を行っていただきたい。 以上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。		
--	----------------	--	--