

2023年10月31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 吉竹 資 英



## 2023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対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。しかしながら、2006年の給与構造改革、公民比較方法の見直し、8年6カ月に及んだ県独自賃金カット、2013年7月からの国の要請による賃金削減、2015年4月からの給与制度の総合的見直し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、市町村職員や地場中小企業労働者の賃金抑制にもつながり、本県経済にとって大きなマイナス要因となっていることは明らかです。

本県人事委員会は、10月3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。特に中高年層への引き上げ額は納得できるものではありません。また、物価高騰は家計負担を直撃して実質賃金が下がっていることから、勧告を上回る引き上げが必要です。

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えています。その中でも50歳台後半層の賃金抑制や退職手当の削減により、高齢層職員の生活は大変厳しくなっています。少子化に歯止めがかからず人口が減少していく中において、高齢者の労働力は欠くべからざるものとなっています。高齢層職員のスキルの活用と、職務に対する意欲の向上をこそ図るべきです。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、改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を含めた長時間労働を強いられています。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。

また、学校職場における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) 2023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) 2006年度の給与構造の見直しにおける経過措置については、全組合員における解消まで継続すること。
- (4) 一時金を以下のとおり改善すること。
  - ① 支給月数を4.50月以上に引き上げること。
  - 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。
- (5) 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。
- (6) 人事評価の給与等への反映については、合目的性・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。
- (7) 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。
- (8) 「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。
- (9) 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、休職等にとまなう昇給に係る不利益は、復職後速やかに解消すること。
- (10) 初任給の引き上げをはかるとともに、全職員に在職者調整を行うこと。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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。
- (15) 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。
- (16) 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) 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。

また、子の扶養手当を 11,000 円に引き上げること。教育加算額については大幅な改善を行うこと。

(2) 通勤手当については、次のとおり改善すること。

① 実費弁償の原則に基づき、本県の通勤の実情、消費税や揮発油単価の大幅な増大を考慮して改善すること。

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とり扱いについて、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 暫定再任用職員の賃金水準については、常勤職員との均衡をとるため、現行よりも引き上げること。

③ 暫定再任用職員の手当については、政府の「国家公務員高齢者雇用促進に関する方針」において「定年前と同様に幅広い職域で本格的な職務を行うことが考えられる」とされていることを踏まえ、扶養手当・住居手当等の生活関連手当を支給すること。

特に、2015年度から再任用に係る単身赴任手当が支給されるようになったことから、赴任者に対する住居手当やへき地手当を支給すること。

(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 時間体制を確立すること。また、長時間労働を是正するため、超過勤務・時間外勤務 0 を基本とし、上限を超えて超過勤務命令がで

きる例外的業務については、その業務範囲は必要最小限とし、将来的に例外的業務はなくすこと。

また、職員の健康保持の観点から勤務間インターバル制度を導入し固定制勤務であれば、前日の業務が大幅に長引いた場合や前夜から引き続き勤務時間が連続する場合、及び変則勤務であればこれに準ずる場合、勤務終了後、少なくとも次の勤務時間の開始までは 11 時間以上勤務を要しない時間や日を設けること。

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。

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 文部科学省、2019 年 3 月 18 日、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」、2023 年 2 月 3 日「令和 4 年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた『令和 3 年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）』の補足事項について（通知）」、鹿児島県教育委員会、2019 年 3 月「鹿児島県部活動の在り方に関する方針」、2020 年 3 月 31 日、「鹿児島県立学校の教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置について（通知）」2023 年 4 月「学校職員の服務規律の厳正確保と学校における業務改善等について（通知）」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・連続取得を保障すること。

(2) 夏季休暇の取得可能期間を、6 月から 10 月までとすること。

(3) 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。

## 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) 2023年8月の人事院勧告「本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適正な給与支給が行われるよう、各府省を指導」により、すべての会計年度任用職員の賃金を引き上げること。
  - (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) 2023年4月26日に参議院本会議で可決・成立した「地方自治法の一部を改正する法律」により、会計年度任用職員に勤勉手当の支給が定められたことから、会計年度任用職員に勤勉手当を支給すること。また、週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) 超過勤務を命令した場合、あるいは、命令は行われなくとも業務の一環として勤務時間外に勤務した場合には、勤務の振替は行わず、追加の報酬を支給すること。
  - (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) 2022年度に知事部局において、フルタイムの受付業務補助員を配置したことから、他の部局等においても職場の実態に応じてフルタイム職員を配置すること。
  - (11) 休暇制度は、全て正規職員と同様とすること。
  - (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 更年期障害休暇・リフレッシュ休暇・スクーリング休暇を新設するとともに、夏季休暇・永年勤続休暇を拡充し、休暇制度を改善すること。  
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。
- 12 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、復職後のならし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。
- 13 男女共同参画社会に向けて、「第5次男女共同参画基本計画」(2020年12月閣議決定)の実効ある施策を講ずること。
- 14 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) 「特定事業主行動計画」は、毎年度当初に、職員に周知すること。
  - (2) 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。
- 15 公務職場におけるジェンダー平等を実現するために、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を増進させるための実効ある施策を講ずること。
- 16 障がい者が働きやすい職場環境を整備し、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最低とし、雇用率の拡大を図ること。
- 17 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 介護を理由として退職せざるを得なかった職員の再雇用制度等を設けること。
- ④ 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。
- ⑤ 看護休暇は、対象となる子の年齢制限を撤廃すること。  
また、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。
- ⑥ 高校生以下の子が感染症予防のためのワクチン接種をする場合、有給の特別休暇を取得することができるようにすること。
- ⑦ 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という本県の状況があることから、離島と本土間の異動にも適用すること。

- 19 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。  
公舎の改修や廃止などにもなう移転費用は公費負担とすること。
- 20 旅費について
  - (1) 出張にもな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。
- 21 「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。
- 22 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。
- 23 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。
- 24 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。
- 25 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。
- 26 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。
- 27 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。