

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

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10日(金) 15:00~16:02(1時間2分)	9人
2回目	令和5年11月17日(金) 13:30~14:30(1時間)	26人
3回目	令和5年11月17日(金) 16:15~16:21(6分)	21人
	16:35~16:37(2分)	21人

3 要求項目及び当局の回答要旨

要求項目	当局の回答要旨		
	1 回目	2 回目	3 回目
<p>1 賃金制度改悪，民間委託などの合理化について</p> <p>(1) 賃金制度の改悪，賃金水準の引き下げは行わないこと。</p> <p>(2) 賃金・労働条件については，労使交渉を基本とすること。</p>	<p>皆さん方の給与及び勤務条件については，これまでも申し上げているとおり，誠意をもって協議し，協議の整ったものについては，誠意をもって実現に努めてまいりたい。</p> <p>また，県の業務は，県民のニーズの多様化・高度化などに適切に対応していく必要があり，これまでも，行政運営の効率化，簡素化及び民間活力の活用を図る観点から，総合的に判断し，必要に応じて民間等への委託を行うなどしてきているところ。</p> <p>今後とも，これまでと同様の方針で，対処してまいりたいと考えている。</p>		
<p>2 賃金の改善について</p> <p>(1) 基本賃金を25,700円以上引き上げること。</p> <p>(2) 一時金の引き上げ</p> <p>① 期末手当に一本化し，年間5.0月以上とすること。また，査定枠は設けないこと。</p> <p>② 一時金の傾斜配分を廃止し，一律支給とすること。</p>	<p>(1)の基本賃金及び(2)の期末・勤勉手当については，県公労の場で申し上げたとおり。</p>		

(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。

国においては、財政健全化の「旗」を下ろさず、これまでの財政健全化目標に取り組むとされており、また、令和7年度の国・地方を合わせたプライマリー・バランスの黒字化を目指すとともに、債務残高対GDP比の安定的な引下げを目指すという財政健全化目標を堅持していることから、今後、地方交付税等について厳しい調整が行われることも予想される。

さらに、本県においては、一層の高齢化の進行などにより扶助費が増加する傾向にあることや、今後、改修や更新を要する県有施設等の増加が見込まれることなどを踏まえると、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いる。

このような状況を踏まえると、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が困難であるが、令和6年度当初予算編成においては、限られた財源の中で、直面する物価高騰による影響を緩和するための対応を講じつつ持続可能な行財政構造を構築するため、「行財政運営指針」を踏まえ、歳入・歳出両面にわたる徹底した行財政改革に引き続き取り組む必要があると考えている。

<p>(4) 賃金決定基準の改善について</p> <p>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。</p> <p>さらに、2級から3級への昇格基準を早めること。</p> <p>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。</p>	<p>(4)の①の昇格については、県公労の場で申し上げたとおり、現在の給料表の導入に当たっては、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた制度への転換を図るという給与構造改革の趣旨を踏まえ、職務給の徹底を図ることとし、ポスト職など正に任用による職とそうでない職については、職務給の原則から位置付けられるべき級は明確に区分する必要があるとの考え方のもと、行政職4級等への昇格については、平成17年度、県公労との協議を経て、現行の取扱いとしたところ。</p> <p>また、平成18年4月1日から導入した現在の給与制度においては、行政職であれば3級までの昇格時期について、基本的に従前と同様な取扱いとし、他の給料表もこれに準ずる取扱いとしたところ。</p> <p>現行のとおりでまいりたい。</p>		
<p>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。</p> <p>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</p>	<p>②、③の初任給基準については、県公労の場で申し上げたとおり、これまでも基本的に国に準じて取り扱ってきているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>		

<p>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前歴経験も換算すること。</p>			
<p>(5) 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，期末勤奨手当や退職手当の減額は行わないこと。 (6) 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。</p>	<p>(5) 及び(6)について，これまでも基本的には国に準じて取り扱っているところであり，現行の取扱いでまいりたい。</p>		
<p>(7) 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。</p>	<p>(7) について，市町村や公益法人等へ派遣されている職員の方々については，それぞれの派遣協定に基づき，適切な勤務条件が確保されるよう配慮しているところ。</p>		
<p>(8) 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。</p>	<p>(8) の薬剤師の初任給については，これまでも国に準じて設定してきており現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>(8) の薬剤師の初任給について，前回，お話があったが，これまでも国に準じて設定してきており，現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>薬剤師の初任給については，これまでも国に準じて設定してきており，現行の取扱いでまいりたい。</p>

<p>(9) 職業訓練指導員が短期大学卒・4年生大学卒の場合、相当の試験採用と同じ初任給を適用すること。</p>	<p>(9)の職業訓練指導を行う方々の初任給について、「職業訓練指導員免許」を有する人材を広く募集する観点から大学卒業程度の受験資格を必須とせず、現在、高校卒業程度の試験として実施しており、その初任給の決定においては、高校卒業程度の初任給基準を適用しているところ。</p> <p>その上で、大学等の上位の学歴免許等の資格を有する者については、国の取扱いに準じて、その学歴免許等に応じた号数を加えた号給に決定しているところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>(9)の職業訓練指導を行う方々について、大学等の学歴免許を有する職員に関するお話があったが、前回申し上げたとおり、職業訓練指導を行う方々の初任給については、「職業訓練指導員免許」を有する人材を広く募集する観点から大学卒業程度の受験資格を必須とせず、現在、高校卒業程度の試験として実施しており、その初任給の決定においては、高校卒業程度の初任給基準を適用しているところ。</p> <p>その上で、大学等の上位の学歴免許等の資格を有する者については、国の取扱いに準じて、その学歴免許等に応じた号数を加えた号給に決定しているところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>初任給の取扱いについて、前回申し上げたとおり、「職業訓練指導員免許」を有する人材を広く募集する観点から大学卒業程度の受験資格を必須とせず、現在、高校卒業程度の試験として実施しており、その初任給の決定においては、高校卒業程度の初任給基準を適用しているところ。</p> <p>その上で、大学等の上位の学歴免許等の資格を有する者については、国の取扱いに準じて、その学歴免許等に応じた号数を加えた号給に決定しているところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>
<p>(10) 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。</p>	<p>(10)の臨時的任用職員の給与については、県公労場で申し上げたとおり。</p>		
<p>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</p>	<p>調整額について、色々と要求をいただいているが、これらについては現行の取扱いで</p>		

<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>まいりたいと考えている。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(4) の家畜保健衛生所の獣医の方々の調整額については、給与決定原則に照らして、皆さん方と同種の職にある他県の家畜保健衛生所の獣医師の方々と比較すると遜色ないところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(5) の職業訓練指導を行う方々の調整額については、給与決定原則に照らして、皆さん方と同種の職にある他県の職業訓練指導を行う方々と比較すると遜色ないところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>		<p>職業訓練指導を行う方々の調整額については、給与決定原則に照らして、皆さん方と同種の職にある他県の職業訓練指導を行う方々と比較すると遜色ないところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>
<p>4 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当の支給額を引き上げ、就学中は、年齢に</p>	<p>4 の諸手当については県公労の場で申し上げたとおり。</p>		

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。
 - 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) 通勤手当・住宅手当・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

(6)の超過勤務の縮減については、県公労の場で申し上げたとおり。

<p>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。</p>			
<p>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。</p>	<p>②の支給割合については、現行の取扱いでまいりたい。</p>		
<p>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。</p>	<p>③の出張に伴う移動時間の件について、公務による出張のため旅行中の職員については、国の取扱いに準じ、その旅行の期間中、正規の勤務時間を勤務したものとみなし、超過勤務手当は支給しないこととしていることから、公共交通機関を利用した移動時間について、超過勤務手当を支給することは、原則として困難であると考えている。</p> <p>ただし、公務による出張に伴う移動時間について、その移動中に物品の監視などのような用務をあらかじめ所属長が命じ、現に勤務し、かつ、その勤務時間につき明確に証明できるものがある場合には、超過勤務手当の支給が可能となっているところ。</p> <p>また、公用車及び公務使用承認を受けた私有車による移動時間については、所属長が業務の実態を考慮して超過勤</p>		

	<p>務命令を行った場合について 運転する職員並びにその同乗 者を、超過勤務手当の支給対 象としているところ。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(7)の夜勤手当及び休日 給については、現行の取扱い でまいりたい。</p>		
<p>(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。 ④ (なし)</p>	<p>(8)の特殊勤務手当につ いて、特殊勤務手当や給料の 調整額については、業務実態 や社会情勢の変化、国や九州 各県の取扱い等を踏まえ、不 断の見直しを行っていく必要 があると考えている。 ①の鳥インフルエンザの対 応など防疫作業等に従事した 際に支給される防疫等作業手 当の支給額については、九州 各県と比較し遜色はないと考 えている。</p>	<p>(8)の特殊勤務手当につ いては、業務実態や社会情勢 の変化、国や九州各県の取扱 い等を踏まえ、不断の見直し を行っていく必要があると考 えている。 前回、鳥インフルエンザの 対応など防疫作業等に従事し た際に支給される防疫等作業 手当の支給額についてお話が あったが、手当の支給額につ いては、九州各県と比較し遜 色はないと考えている。</p>	
<p>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。</p>	<p>⑤の用地交渉手当につ いては、九州各県と比較し遜色 はないと考えている。</p>		
<p>⑥ し尿処理施設等検査 手当について、下水道 終末処理施設等も対象 とすること。</p>	<p>⑥のし尿処理施設等検査手 当は、条例において、「し尿 処理施設、化製場又は死亡獣 畜取扱場の指導又は検査の業 務に従事した」場合に支給す ることとされており、要求の あった下水道終末処理施設及</p>		

	<p>び畜産農業の施設については、手当の支給対象となる施設のいずれにも該当しない施設であることから、手当を支給することは困難であると考えている。</p>		
<p>⑦ 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。</p>	<p>⑦の麻薬取締手当については、皆さんとの協議を経て、平成25年4月から給料の調整額に代えて措置したところ。</p>		
<p>⑧ 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。 ⑨ 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。</p>	<p>⑧の土木管理業務に従事する職員の現場手当については、国及び九州各県の取扱い等からも困難であると考えている。</p>		
<p>(9) 薬剤師に初任給調整手当を支給すること。</p>	<p>(9)の薬剤師に対する初任給調整手当の支給については、国や各県の取扱い等を踏まえる必要があることから困難であると考えている。</p>	<p>(9)の薬剤師に対する初任給調整手当の支給については、前回お話があったが、国や各県の取扱い等を踏まえる必要があることから困難であると考えている。</p>	<p>薬剤師に対する初任給調整手当の支給については、国や各県の取扱い等を踏まえる必要があることから困難であると考えている。</p>
<p>(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。</p>	<p>(10)の獣医師の初任給調整手当については、昨年秋の皆さん方との協議において、獣医師確保に向けた給与上の措置は、給料月額や調整額、初任給調整手当、特殊勤務手当など、給与全体での優位性を考慮する必要があるという考えの下、本県の家畜保健衛生所の獣医師の皆さん方</p>	<p>(10)の獣医師の初任給調整手当については、前回、同じ獣医師でなぜ職場を限定するのかといった趣旨のお話があった。繰り返しになるが、昨年秋の皆さん方との協議において、獣医師確保に向けた給与上の措置は、給料月額や調整額、初任給調整手当、特殊勤務手当など、給与全体で</p>	

の初任給調整手当や調整額を含めた給与については、優位性が相対的に低下していること等を踏まえ、在職者の処遇改善を含めた獣医師確保対策の一層の充実を図る観点から、家畜保健衛生所に勤務する獣医師に係る初任給調整手当の支給額を増額することとしたいと申し上げ、令和5年4月から適用したところ。
現行の取扱いでまいりたいと考えている。

の優位性を考慮する必要があるという考えの下、本県の家畜保健衛生所の獣医師の皆さん方の初任給調整手当や調整額を含めた給与については、優位性が相対的に低下していること等を踏まえ、家畜保健衛生所に勤務する獣医師に係る初任給調整手当の支給額を増額することとしたいと申し上げ、令和5年4月から適用したところ。

他方で、食肉衛生検査所の獣医師の皆さん方の調整額や初任給調整手当、特殊勤務手当等を含めた給与全体については、他県の食肉衛生検査所の獣医師の方々と比較して高い水準にあり、優位性を有しているものと考えていることから、現時点において、食肉衛生検査所に勤務する獣医師に係る初任給調整手当の支給額については、引き上げる状況にはなく、現行の取扱いでまいりたいと考えている。

(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。

(11)の時間外における公用携帯電話所持に対する手当の支給については、国及び他県において、公用携帯の所持に着目した手当はないと認識しているところ。
手当の支給については、国及び九州各県の取扱い等からも困難であると考えている。
なお、時間外において公用

前回、皆さん方から(11)の公用携帯電話所持に関するお話があったが、時間外における公用携帯電話所持に対する手当の支給については、国及び他県において、公用携帯の所持に着目した手当はないと認識しているところ。
手当の新設については、前

前回も申し上げたとおり、時間外における公用携帯電話所持に対する手当の支給については、国及び他県において、公用携帯の所持に着目した手当はないと認識しているところであり、手当の新設については、国及び九州各県の取扱い等からも困難であると考えている。

	<p>携帯等で対応を行った場合について、その対応が勤務として認められる場合においては、超過勤務手当の支給対象となる。</p> <p>また、管理監督者にあつては、職員の勤務状況を適切に把握し、職員からの申出の有無に関わらず、必要に応じて超過勤務を命ずるなど、事前命令・事後確認を徹底し、適切な勤務管理を行うよう留意する旨周知しているところ。</p>	<p>回申し上げたとおり、国及び九州各県の取扱い等からも困難であると考えている。</p>	
<p>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。</p>	<p>5の育児休業及び介護休暇中の経済的補償について、育児休業期間中は、地方公務員の育児休業等に関する法律等の規定により、給与は支給されないこととなっているが、育児休業取得者に対しては、子の年齢が1歳又は要件を満たす場合には最長2歳に達するまでの間は、共済組合から育児休業手当金が支給され、併せて、子が3歳に達する日の翌日の属する月の前日までの間、本人の申し出により、共済掛金が免除されることとなっているところ。</p> <p>また、介護休暇の期間中の経済的補償については、県公労の場で申し上げたとおり。</p> <p>現行のとおりでまいりたいと考えている。</p>		
<p>6 船舶士で採用された免許取</p>	<p>6の船舶士の任用替えにつ</p>		

<p>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。</p>	<p>いて、職員の採用は、職務と責任の類似性及び専門的知識又は技能の種類に応じて行ってきたところであり、採用された職種と異なる職種への補職替えは困難であると考えている。</p>		
<p>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。</p>	<p>(1)の定年前再任用短時間勤務について、定年前再任用短時間勤務職員の採用については、国から、「短時間勤務の職に任用されることを希望して退職しようとする職員のうち、短時間勤務の職に就けない場合にはフルタイムで引き続き勤務することを希望する職員に対しては、定年前再任用短時間勤務又はフルタイムでの勤務継続のいずれかが確保されるよう適切な措置が講じられる必要がある」と示されていることから、これを踏まえて適切に対応してまいりたい。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(2)について、従前と同様に、職員の希望や経験のほか、各所属における業務状況、人員配置の必要性等を総合的に判断して、任用、配置しているところ。 また、暫定再任用職員の任期の更新は、更新直前の勤務実績が良好である場合に、あらかじめ職員の同意を得て、</p>		

	1年を超えない範囲内の期間で行うこととされており、この趣旨を踏まえて対応していく。		
(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。	(3)について、昨年度の県公労との協議を経て、定年前再任用短時間勤務職員については、制度改正前の再任用制度における職員の取扱いも踏まえ、行政職給料表3級に格付けることとしたところ。 また、暫定再任用職員についても、制度改正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。現行のとおりでまいりたいと考えている。		再任用職員の給与についてお話があったが、先ほども申し上げたとおり、再任用職員の給与については、人事委員会勧告を踏まえ、国の取扱いに準じているところ。
(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。	(4)及び(5)については、県公労の場で申し上げたとおり。		
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。	8の会計年度任用職員制度について、勤務労働条件の大枠に関することであり、その取扱いはこれまでも申し上げているとおり。		
(3) 一時金については、勤勉	(3)の勤勉手当の支給に		

<p>手当も支給し、正規職員と同等の月数とすること。</p> <p>(4) 年間勤務日数は240日を保障すること。</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 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。</p> <p>(7) 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。</p> <p>(8) 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。</p> <p>(9) 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。</p>	<p>については、県公労の場で申し上げたとおり。</p>		
<p>9 旅費について</p> <p>(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。</p> <p>(2) 海事職の食卓料および航海手当を増額すること。</p>	<p>9の旅費については、平成16年度、県公労との協議を経て、一定の整理を行ったところ。</p>		<p>海事職の食卓料を含む旅費については、平成16年度、県公労との協議を経て、一定の整理を行ったところである。</p>

			り、現行のとおりでまいりたい。
<p>(3) 帰住旅費について</p> <p>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。</p> <p>② 死亡退職者には、移転料も支給すること。</p>	<p>(3)の帰住旅費については、これまでも一定の措置を講じてきているところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>		
<p>10 実施時期について、以上の改善は、2023年4月1日から実施すること。</p>			
<p>11 昇任基準について</p> <p>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。</p>	<p>11の係長級や課長補佐級への昇任については、これまでも申し上げてきているところであり、任用上の問題として、私どもの責任で対処すべきものと考えている。</p>		
<p>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。</p>	<p>12の人事評価制度については、県公労の場で申し上げたとおり。</p>		
<p>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</p>	<p>13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年度の県公労との協議</p>		

<p>した評価とすること。</p>	<p>を経て、勤勉手当について、令和元年12月期支給から実施しており、昇給についても、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当たっては、平成30年度の県公労との協議の場で申し上げたとおりに、人事評価の結果を基礎としつつ、分布率の範囲内で、所要の調整を行っている。</p> <p>また、離島勤務の取扱いについて、令和元年度、県公労との協議の場で申し上げたとおりに、従前の離島特昇のように運用することは考えていないところ。</p> <p>昇給への反映に当たっては、人事評価の結果を基礎としつつ、私どもの責任と判断により適切に対処していく。</p>		
<p>14 賃金の復元について (1) 1975年度に行われた1号切り下げ分を復元すること。</p>	<p>(1)については、復元できる状況にはないと考えている。</p>		
<p>(2) 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。</p>	<p>(2)の人事委員会勧告の取扱いについて、昭和56年度以降、60年度までに至る給与改定は、国に準じて措置をしてきたところ。</p> <p>また、平成19年度の勧告の取扱いについて、本県の厳しい財政事情から行ったところであり、ご理解をいただき</p>		

	たい。		
(3) これまでの賃金カット額を全額返還すること。	(3)のこれまでのカット額の返還の要求については、個別の職員の給料の減額額に応じて、返還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。		
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。	15の労働時間、週休2日制については、県公労との協議を踏まえて、労働時間短縮のための完全週休2日制が導入されているところであり、これまでその円滑な実施に努めているところ。 今後とも、完全週休2日制の円滑な実施に努めてまいりたいと考えている。 また、交代制職場の4週8休型については、これまでも船舶職場において導入するなどしてきたところであり、今後とも、努力してまいりたいと考えている。		
(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。	(4)の宿泊費については、職員が公務のため一時その在勤公署を離れて旅行する場合において、旅行中の夜数に応じて旅費として支給するものであり、旅行を伴わない場合に支給することは制度上困難と言わざるを得ないものであ		

	<p>る。</p> <p>なお、職員の心身の健康保持や仕事と生活の調和を図る観点から、職員が宿泊せざるを得ないような超過勤務が生じないように、管理監督者が適正な勤務時間管理に取り組む必要があると考えている。</p>		
<p>(5) 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、勤務終了後、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。また、特に災害待機後や、鳥インフルエンザ発生時等、昼夜を通して業務を行う必要がある場合、勤務間インターバルのみにとられず、対応を検討すること。</p>	<p>(5)の勤務間インターバル制度については、県公労の場で申し上げたとおり。</p>		<p>今年度、鳥インフルエンザが発生した場合の防疫作業に従事した職員の健康管理上の対応について、鳥インフルエンザ発生時など、昼夜を通して業務を行う必要がある場合のその後の勤務については、県職員安全衛生管理規程において、所属長は常に職員の安全の確保及び健康の保持増進並びに職場環境の整備に努めなければならないとされており、こういった場合の職員の年休取得に配慮しているところであり、今年度も同様の考え方で対応してまいりたいと考えている。</p> <p>また、職務専念義務免除についてもお話があったが、職務専念義務免除は、基本的に国に準じて取り扱っているところであり、今回お話のあった件について、新たに免除の対象とすることは困難であると考えている。</p>
<p>16 休暇について (1) 介護・看護休暇を充実す</p>	<p>16の休暇については、県公労の場で申し上げたとお</p>		

<p>ること。特に、看護休暇については、子の年齢を撤廃し、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、対象者を拡大するとともに看護要件を拡大すること。</p> <p>(2) 夏期休暇（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。</p>	<p>り。</p>		
<p>17 特例事項について</p> <p>(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。</p>	<p>(1) の特例事項の拡大については、県公労の場で申し上げたとおり。</p>		
<p>(2) 通勤途上の災害について、給与上の取扱いと同様、サービス上の取扱いも公務災害扱いとすること。</p>	<p>(2) の通勤途上の災害について、通勤という行為は、任命権者の管理下でない行為であることから、公務災害と同様の取扱いとすることは難しいと考えている。</p>		
<p>18 退職手当について</p> <p>(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。</p>	<p>(1) の定年前退職者に対する退職手当の取扱いについて、県公労の場で申し上げたとおり、現行の取扱いでまいりたい。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(2) の退職手当の調整額については、本県の退職手当の制度は従来から国の制度に準じてきているところであり、現行の取扱いでまいりたいと</p>		

	考えている。		
(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。	(3)の定年延長に係る退職手当の取扱いについては、昨年度の県公労との協議を経て、国に準じた取扱いとしたところ。		
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。	19の「公契約条例」に関する要求については、これまで繰り返し申し上げているように、明らかに、皆さん方の勤務条件に関することとは言えないことから、この場で協議すべき事項ではないと考えている。		
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。	20の職員の賃金その他の勤務条件の書面による確認及び書面による協定の締結については、現在の地方公務員制度においては、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定めることとなっていること、職員団体と当局との間の交渉は協約締結を目的とするものでないことから、現行の取扱いでまいりたい。		
【青年・女性部】 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。	給与に関する(1)から(3)までについては、先程申し上げたとおり。		

<p>(2) 高校卒業採用の初任給を1級13号給とすること。</p> <p>(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。</p>			
<p>(4) 新規採用者の一時金を改善すること。</p>	<p>(4) の新規採用職員の方々の期末・勤勉手当については国に準じた取扱いとしているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(5) の新規採用職員に対する赴任前の各種手当等の説明については、採用試験の最終合格者を対象に実施する採用面接の機会を活用して、「職員のしおり」を配布し、各種手当を含む給与のほか、サービスや日常生活の心構えなどについて説明をしているところ。</p>		
<p>(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。</p> <p>(7) 介護休業中の賃金は、100%支給すること。</p> <p>(8) 介護休業に伴う復職時調整を改善すること。</p>	<p>育児休業及び介護休暇に関する(6)から(8)までについては、先程申し上げたとおり。</p>		
<p>(9) 単身赴任手当について、年度途中からの条件変更</p>	<p>(9) の単身赴任手当及び(10) の住居手当について</p>		

<p>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。</p> <p>(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。</p>	<p>は、県公労の場で申し上げたとおり。</p>		
<p>2 勤務体制及び休暇制度について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>(1) 及び(2)の欠員補充、増員の件については、それぞれの職場における業務が円滑に遂行されるよう、これまでも、産前産後休暇、育児休業に伴う代替職員の配置を含め、必要な職員を補充・配置できるよう努力してきているところであり、今後とも、そのような姿勢で対処してまいりたい。</p> <p>なお、職員の全般的な増員については、昨今の社会経済情勢や県の財政事情が厳しいことなどから、非常に困難な状況であると考えている。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(3)の新規採用職員に対する早期の技術習得及び職場環境の整備について、新規採用職員の受入、育成に当たっては、配置先において、直接指導者等を選任して、指導する体制を整えており、また、研修を実施して、職員としての心構えや接遇等を学ぶとともに、業務に必要な知識・技能を習得させ、できる限り早く職場にとけこみ、円滑な業</p>		

	<p>務遂行ができるよう配慮しているところ。 今後とも、育成に努めてまいりたいと考えている。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(4)の年休などの取得ができ、定時に退庁できる職場づくりについては、職員の健康管理上の面などから、できるだけ配慮してまいりたい。</p>		
<p>(5) 看護休暇については、子の年齢制限を撤廃し、看護対象者が2人以上いる場合は全て10日以内の取得を可能とすること。</p>	<p>(5)については、県公労の場で申し上げたとおりのり。</p>		
<p>(6) 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。</p>	<p>(6)の結婚休暇については、これまで休暇期間の拡大や、週休日や休日等を含まない取扱いにする等してきたところ。現行の取扱いでまいりたい。</p>		
<p>(7) 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</p>	<p>(7)のセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止、(8)のメンタルヘルス対策及び(9)の更年期障害等での休暇の取得については、県公労の場で申し上げたとおりのり。</p>		

<p>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。</p> <p>(8) 精神疾患による療養者が出ないように、メンタルヘルスケ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。</p> <p>(9) 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。</p>			
<p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>また、育児短期時間勤務が充分活用できる職場環境を整えること。</p>	<p>(1) から (3) は県公労の場で申し上げたとおり。</p> <p>(2) の遠距離通勤や単身赴任の件について、人事異動に当たっては、これまでも、職員個々の家庭事情など、可能な限り配慮しながら、本人の経験などを総合的に判断して行っているところであるが、同時に、職員間の公平といことについても考慮しなければならぬことを御理解いただきたい。</p>		

<p>(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。</p>			
<p>(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。</p>	<p>(4) の出産補助休暇の付与日数や取得期間については、国及び他県と遜色ない内容となっている。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(5) の育児休暇については、子育て支援の一環として、平成12年度から、期間を、1日2回それぞれ45分以内又は1日1回90分以内の期間に改めるとともに、対象となる職員を、生後1年6か月に達しない子を育てる職員に改めたところ。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(6) の人事異動の件について、人事異動に当たっては、これまでも、職員個々の家庭事情など、可能な限り配慮しながら、本人の経験などを総合的に判断して行っているところであるが、同時に、職員間の公平といことについても考慮しなければならないことを御理解いただきたい。</p>		