

2025年10月29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 中川路 守



## 2025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。これまで給与構造改革や給与制度の総合的見直しに加え、8年6カ月に及んだ県独自賃金カット、国の要請による賃金削減などによって、私たちの生涯賃金は低下し、多くの県職員の将来生活設計等に大きな影響を与えました。同時に、こうした県職員への賃金抑制策は、鹿児島県の公務労働への魅力を低減させ、多様で有為な人員確保に大きな影響を与えました。賃金カットの実施は、消費の落ち込みを招き地方経済の悪化にもつながります。引き続き、賃金カットに依らない持続可能な行財政構造の構築を求めます。

本県人事委員会は、10月1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。月例給については平均13,159円(3.62%)の引上げ、一時金については0.05月分の引上げとなる4.65月分とともに、交通用具使用者に係る通勤手当は本県の実情等を考慮した検討を行うことや駐車場等の利用に対する通勤手当の新設、宿日直手当の改善等が勧告されました。

厚生労働省が10月8日に発表した8月の毎日勤労統計調査によると、物価変動の影響を除いた実質賃金は、2024年同月比で1.4%減少し物価高騰の伸びには届かず、8カ月連続のマイナスであることが明らかになりました。物価高騰が家計負担を圧迫し続ける状況や、社会保障費等の負担増などを解消させ、すべての県職員の就労意欲を高めるためには、人事委員会の勧告を上回る処遇改善の実施を強く求めます。

また、県職員の職場においては、恒常的な人員不足により、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など、長時間労働を強いられています。さらに、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非常に危機的な状況です。加えて、学校職場における働き方改革についても長時間労働削減に向けた各教育委員会の取組が極めて遅く、依然として長時間労働は改善されていません。超過勤務の縮減は、公務が職場として選ばれるための魅力向上につながるとともに、県職員が意欲と能力を最大限発揮できる必須条件でもあることから、各任命権者が積極的に取りくむべき重要な課題です。これまでの取組に加えて実効性ある措置のさらなる実施を強く求めます。

つきましては、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、仕事と生活の両立支援によるライフ・ワーク・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) 2025 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) 一時金を以下のとおり改善すること。
    - ① 支給月数を 4.65 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。
  - (4) 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。
  - (5) 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。
  - (6) 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。
  - (7) 「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。
  - (8) 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、休職等にもなう昇給に係る不利益は、復職後速やかに解消すること。
  - (9) 初任給の引上げをはかるとともに、全職員に在職者調整を行うこと。
  - (10) 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。
  - (11) 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。
  - (12) 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。
  - (13) 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。
  - (14) 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。
  - (15) 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) 扶養手当については、教育加算などの改善を図ること。

- (2) 通勤手当については、次のとおり改善すること。
- ① 交通用具使用者に対しては、実費弁償の原則に基づき手当額を引き上げること。
  - ② 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者については、駐車場代を全額支給すること。
  - ③ 月途中に採用又は異動した職員等に対し、通勤手当を支給すること。
  - ④ 採用日を職員たる要件を具備されるに至った日とする取扱いについて、離島からの赴任についても10日間とすること。
  - ⑤ 特急料金・高速道路料等の加算支給の要件となっている、「通勤距離が60kmを超える場合、または通勤時間が90分以上の場合」を緩和すること。
- (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。
- (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取扱いについて、離島からの赴任についても10日間とすること。
- (7) 宿日直手当を引き上げること。
- (8) 夜間看護等手当、舎監手当を増額すること。
- (9) 退職手当の算定における「2段階ピーク時特例」の不具合を是正すること。

### 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 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の賃金水準や諸手当等について、60歳超常勤職員との均衡を図ること。また、一時金の支給割合を常勤職員と同等に引き上げること。
- (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時間体制を確立に向けて具体的改善を図るため、以下のように措置すること。
- ① 勤務間インターバルの確保については、課題の把握を行うなどして取り組みを進めること。
  - ② 時間外勤務上限規制の例外業務時間が過労死ラインであることから改善を図ること。

③ 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。  
また、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 文科省通知、教育委員会通知等を踏まえ、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より連携しながら、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、取組を推進するよう要請すること。

## 5 休暇・休業について

(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・連続取得が可能となるよう職場改善環境を図ること。併せて、リフレッシュ休暇を新設するとともに、夏季休暇の取得期間をさらに拡充するなど、職員の生活環境等の充実を図る改善を行うこと。

(2) 県立短大ではいわゆる「単位の实质化」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。

(3) 自己啓発休業制度については休業の対象事由の拡大や、給与上の取扱いの改善を行うこと。  
また、自己啓発休業制度以外にも社会貢献のための休暇制度を設けること。  
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。

(4) 「生理休暇」の名称を「ウェルネス休暇、セルフケア休暇(民間企業の例)」等に変更すること。

## 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、月途中で任用される臨時的任用教職員について、当該月分の住居手当、通勤手当等の生活関連手当を支給すること。

(4) 臨時的任用教職員について、市立高校から県立高校へ任用された場合においても、6月分の期末・勤勉手当における勤務期間が引き継がれるようにすること。

## 7 会計年度任用職員の勤務労働条件について

(1) 常勤職員の賃金改定等を踏まえ、常勤職員の例により支給される会計年度任用職員の賃金について引き上げること。

(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。

『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)』の改正について(2025年6月25日)等において、保育士や看護師、学校図書補助員等の専門職の賃金について、

「必ずしも上限を設ける必要はない」「1級の水準に限る必要はない」とされていることから、報酬額上限の引上げや2級水準への移行を行うこと。

- (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) 週当たりの勤務時間が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) やむを得ず時間外に勤務する必要がある、その分の振替等の対応が困難な場合は追加報酬を支給すること。また、命令なくして職員が正規の勤務時間を超えて業務に従事することがないことを任命権者が所属長に周知・徹底を図ること。
  - (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) 知事部局及び教育庁の判断に基づきフルタイム職員を雇用・配置すること。
  - (11) 県立学校の「学校図書補助員」について、学校司書と同じ仕事をする専門職であることから、フルタイム職員とすること。
  - (12) 常勤職員との権衡の観点から、休暇制度を改善すること。
  - (13) 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。
  - (14) 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。
  - (15) 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。
- 8 必要な人員確保に向け、職員採用のあり方については、人事院が示した「採用プロセスのアップデート」を参考に対処を行うこと。また、採用困難職の人員確保のため、勤務労働条件の改善を図ること。
- 9 「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。
- 10 労働安全衛生規則の改正(2025年6月1日施行)により、事業者は、体制整備、手順作成、周知徹底の3つの熱中症予防対策が求められたことから、各職場においても取組をすすめること。また、熱中症予防対策が必要であることから、職員に空調作業着を貸与・配付すること。

- 11 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取組を実施・強化すること。
- 12 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。
- 13 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、復職後の試し出勤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。
- 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」については、毎年度当初に職員に周知するとともに、実効性の確保をはかること。
- 15 L G B T理解増進法にもとづき、知事部局及び県教育委員会における各種研修会等の実施や周知・啓発を増進すること。
- 16 「パートナーシップ宣誓制度」の趣旨をふまえ、「配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）」等を対象に含む休暇・休業制度、手当制度及び旅費制度について、見直しを行うこと。
- 17 障がい者の雇用機会の就労環境整備を進め、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拡大すること。
- 18 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。
    - ③ 取得可能日数を増やすこと。
  - (2) 子育てについて
    - ① 出産補助休暇の取得可能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扱いを行わないこと。

- ⑤ 人事院「育児休業 常勤職員向けQ&A」において、男性職員が子の誕生日当日から育児休業を取得できるとされていることから、「子の氏名」の記載と出生証明書提出後にしか取得できない現行の運用を改め、誕生日当日から取得できるようにすること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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取りまとめること。
- ⑧ 「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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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・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。
- ④ 看護等休暇の取得要件について、子に限らず2人以上の場合は10日とすること。また、子の学校行事にかかる看護等休暇について取得要件を緩和すること。
- ⑤ 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。また、公舎の改修や廃止などにもともなう移転費用は公費負担とすること。

20 旅費条例改正に伴う運用の課題については、十分な協議を行い、課題の解決を図ること。

21 異動内示については2月末までに行うこと。

22 「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。

23 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。

24 2007年の学校教育法改正による「新たな職」、2025年給特法等の一部改正による主務教諭については導入しないこと。

- 25 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。
- 26 県立短大における海外留学制度への予算を確保すること。
- 27 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。
- 28 公務員制度改革に向けた制度設計などについては、県公労と十分に協議を行うこと。