

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7年11月7日(金) 14:30~15:35 (1時間5分)	15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7年11月19日(水) 10:29~11:39 (1時間10分)	27人
	【職員団体等からの回答】 公用携帯所持に係る手当, 会計年度任用職員の処遇, 人員確保のための処遇(とりわけ獣医), 鳥インフルエンザ防疫作業に従事した職員への対応について, 再検討をお願いする。	
3回目	令和7年11月19日(水) 14:45~14:52 (7分)	27人
	15:14~15:18 (4分)	27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 31,900 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 5.3 月以上とすること。また，査定枠は設けないこと。</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>		

<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>(3) 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>(3)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、行政職3級等への昇格時期については、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。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</p>	<p>②の初任給基準について、人事委員会報告を踏まえ、一律、現行より4号給上位の号給に上げるとともに、一定の在職者について、逆転防止の観点から、他県の取扱いを参考に所要の調整を行うこととしていることについては、県公労の場で申し上げたとおり。</p> <p>③については、これまでも</p>		

<p>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>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>(4) 60歳を超える職員は、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。</p>	<p>(4)については、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年度の県公労との協議を経て、国に準じた取扱いとしている。</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、期末勤勉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、県公労の場で申し上げたとおり4号給引上げ、2級19号給としたい。</p>		
<p>(9) 職業訓練指導員の賃金水準については、短期大学卒・4年制大学卒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。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の初任給について、前回お話があったが、「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。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、県公労の場で申し上げたとおり。</p>	<p>(10)の臨時的任用職員の給与に関連して、前回、臨時的任用職員が従事する業務についてお話があった。技術職における臨時的任用職員の配置については、欠員等が生じている職種での配置</p>	

		<p>が難しい場合は、代替が可能な他の職種への振替で対応してきているところ。 今後とも適切に対応していく。</p>	
<p>3 調整額について</p> <p>(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。</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>(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>調整額について、(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します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>3(4)の家畜保健衛生所の獣医の方々の調整数及び(5)の職業訓練指導を行う方々の調整数については、前回申し上げたとおり、他県における同種の職の方々と比較します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</p>		

	<p>り、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>その他調整額について、色々のご要求をいただいておりますが、これらにつきましては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、年齢に限らず支給対象とすること。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 通勤手当について</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</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>	<p>4(3)の通勤手当について、交通用具使用者の通勤手当の認定について前回お話があったが、一般に利用しうる最短の経路の長さを認定路として認定しているところ。</p>	

<p>ること。</p> <p>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以上の道路すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>			
<p>(6) 超過勤務手当について</p> <p>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。</p>	<p>(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> <p>本年春の協議の場において、委員長から、議会对応に係る超過勤務について話があったが、議会関係業務につきましても、本年8月に庁内アンケートを実施し、その結果を踏まえて、9月議会から、庁議の前倒しや関係資料の簡素化等の見直しを行い、業務効率化を図ったところ。</p> <p>そのほか、本年春の協議の場において、委員長から話が</p>	<p>(6)の勤務間インターバルに関して、鳥インフルエンザの防疫作業等に従事した職員の服務について、前回申し上げたとおり、鳥インフルエンザ発生時は、職員の休暇取得に配慮しているところであり、引き続き、同様の考え方で対応してまいりたいと考えている。</p> <p>なお、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。</p>	<p>鳥インフルエンザの防疫作業等に従事した職員の服務について、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ぬとされており、こういった場合の職員の休暇取得に配慮しているところ。</p> <p>他方で、これまで、防疫作業従事後の服務の在り方につ</p>

	<p>あった、鳥インフルエンザの防疫作業等に従事した職員の服務について、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休暇取得に配慮しているところ。なお、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。</p>		<p>いては、多くのご意見をいただいたところ。</p> <p>皆様方からのご主張を踏まえ、鳥インフルエンザ等の防疫作業に従事した職員が、健康保持のため勤務間のインターバルを確保することができるよう、防疫作業従事後の職務専念義務の免除による措置について、人事委員会とも協議してまいりたい。</p> <p>協議に際しては、今年度内のできるだけ早期に適用が可能となるよう、必要な手続を進めることとし、具体的な適用の開始時期については窓口を通じてお知らせしたい。</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</p>		

	<p>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>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 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。 	<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。</p> <p>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>(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>4 (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>(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、令和4年度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。</p>	<p>4 (10) の獣医師の初任給調整手当については、令和4年度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。</p>	<p>獣医師の処遇改善について、令和4年度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。 これにより、現時点においても、家畜保健衛生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、他県の家畜保健衛生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</p>

いるものと考えている。

他方で、近年、全国において、獣医師確保対策の一環として、初任給調整手当の導入や拡充が進んでおり、私どもとしても、改めて調査・分析をしたところ、本県の食肉衛生検査所に勤務する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のではないかと考えたところ。

については、獣医師の人員確保に関するこれまでの皆さん方の強いご主張も踏まえ、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、勤務公署で取扱いに差を設けている初任給調整手当について、家畜保健衛生所に勤務する獣医師以外の、食肉衛生検査所等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し、家畜保健衛生所に勤務する獣医師と同じとしたいと考えている。

なお、在職者の方々についても、新規採用職員に準じて支給されることとなる。

また、この取扱いにより、家畜保健衛生所に勤務する獣医師の皆さん方の初任給調整

			<p>手当の取扱いについては変更ない。</p> <p>以上の取扱いについては、令和8年度の採用選考に向け、早期に大学や学生等に対し、積極的な周知・PR活動を行う必要があることなどから、実施時期を令和8年4月1日からとしたいと考えている。</p> <p>これらの取扱いにより、更なる獣医師確保に努めてまいりたい。</p> <p>また、獣医師を含む技術職など職員の確保についてもお話がございましたが、これまでも、技術系学校等での説明会の実施など採用活動を積極的に進めているほか、試験方法の見直しなどにも取り組んできており、引き続き、各部局と連携しながら、各般の取組を進め、採用確保に努めてまいりたい。</p>
<p>(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。</p>	<p>(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。</p> <p>手当の支給については、国及び九州各県の取扱い等から</p>	<p>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。</p> <p>手当の新設については、前回申し上げたとおり、国及び</p>	<p>公用携帯所持に対する手当の件について、先ほど、委員長から、公用携帯所持に係る負担に関するお話もあったが、要求いただいている公用携帯所持に対する手当については、前回も申し上げたとおり、時間外における公用携帯</p>

	<p>も困難であると考えている。 なお、時間外において公用携帯等に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>九州各県の取扱い等からも困難である。</p>	<p>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>
<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。 また、介護休暇の期間中の経済的補償については、介護休暇の期間中は、その給与が減額されることとなっているが、介護休暇取得者に対しては、現在、66日を限度に、共済組合から介護休業手当金が支給され職員互助会からは</p>		

	<p>介護休暇給付金が支給されることとなっているところ。 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>6の船舶士の任用替えについて、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いるところであり、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、私どもの責任と判断により適切に対応してまいりたい。</p>		
<p>(2) 本人の希望地、希望勤務形態、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>		

	<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。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(3) について、令和4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。</p> <p>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。</p>		
<p>(4) 一時金の支給月数については、正規職員に準じること。</p> <p>(5) 扶養手当・住居手当等の生活関連手当を支給すること。</p>	<p>(4) 及び (5) については、県公労の場で申し上げたとおりのこと。</p>		

<p>8 会計年度任用職員の労働条件について</p> <p>(1) 報酬額の上限を撤廃し、3級までの昇格とすること。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 年間勤務日数は240日を保障すること。</p> <p>(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。</p> <p>(5) パートタイム雇用終了時に雇用期間に応じ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>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>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ものであり、その取扱いはこれまでも申し上げているとおり。</p>	<p>8の会計年度任用職員制度について、前回、黎明館の展示解説員の報酬水準についてお話があった。</p> <p>会計年度任用職員の給与に関して、報酬等の水準については、地方公務員法24条に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要な知識や技術、職務経験等の要素を考慮し、適正に定めているところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>会計年度任用職員の個別の職に係る報酬水準の件についてですが、前回申し上げたとおり、会計年度任用職員の給与に関して、報酬等の水準については、地方公務員法24条に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要な知識や技術、職務経験等の要素を考慮し、適正に定めているところであり、現行のとおりでまいりたい。</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>9の旅費については、先般の県公労との協議を経て令和7年第2回定例会において必要な条例の議決をいただき、令和8年4月から施行することとしているところ。</p> <p>(1)についてですが、公務使用承認を受けた私有車を使用した場合の単価は、現行の1km当たり20円の定額を見直し、25円に引き上げることとしたところ。</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>(2)の船員の食卓料については、国の取扱いに準じた額に見直すこととしたところ。</p> <p>なお、航海日当については、国の取扱いに準じて、旅費としての支給を廃止し、日額制の特殊勤務手当による支給に見直すこととしたところ。</p>		
<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>(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。</p>	<p>(4) の移転料については、転居費として、赴任に伴う新旧居住地間の移転に係る実費額を支給することとしたところ。</p> <p>また、自動車航送料については、離島と本土間または離島間の赴任に限り、船舶を利用して自家用車を運搬する場合の経費として、自動車航送料を転居費の対象経費とすることとしたところ。</p>		
<p>10 実施時期について、以上の改善は、2025年4月1日から実施すること。</p>	<p>10 の実施時期については、県公労の場でそれぞれの項目ごとに申し上げているとおり。</p>		
<p>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。</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</p>	<p>12 の人事評価制度について</p>		

<p>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>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，離島勤務を加味した評価とすること。</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，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いく。</p> <p>また，離島勤務の取扱いについて，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 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年半に及び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。</p> <p>また，これまで減額した賃金を職員に返還するとともに</p>	<p>14 の給与削減の件については，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ではございますが，令和8年度当初予算編成</p>		

<p>に， 処遇改善を行うこと。</p>	<p>においては， 限られた財源の中で， 物価や景気の動向を踏まえ， 必要な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> <p>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る。</p>		
<p>15 労働時間， 週休2日制について</p> <p>(1) 交代制職場の4週8休制を確立すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>15の労働時間， 週休2日制について， (1)の交替制職場の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。</p> <p>(2)及び(3)については， 次世代育成支援対策推進法に基づく県特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ， 心身の健康保持や仕事と生活の調和を図る観点から， 事務事業の徹底した見直しや事務の簡素効率化の推進に， 更に一層努めてまいりたいと考えている。</p>	<p>(1)の交替制職場の4週8休体制について， 前回， お話があったが， 中央児童相談所の一時保護業務を行う一部の職員において， 4週8休を確保できない場合もあるものの， 基本的には， 全ての交替制職場において4週8休を確保できているところ。</p>	

<p>(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。</p>	<p>(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>16 休暇について</p> <p>(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。</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>16 の休暇については、県公労の場で申し上げたとおり。</p>		
<p>17 特例事項について</p>	<p>(1) の特例事項の拡大につ</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>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 (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り退職する職員に対しては早急な対応を行うこと。</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、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考えている。</p>		
<p>(3) 異動や定年延長により賃</p>	<p>(3)の定年延長に係る退職</p>		

<p>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。</p>	<p>手当の取扱いについては、令和4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。</p>		
<p>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。</p>	<p>19の「公契約条例」に関する要求については、この場で協議すべき事項ではないと考えている。</p>		
<p>20 各職場における業務の量や質の応じた適正な人員配置を行うとともに、採用困難職種の速やかな人員確保に努めること。</p>	<p>人員配置については、各所管部がそれぞれ抱える様々な課題についての意見を十分聞きながら、私どもの責任で、その業務の量、内容等を総合的に判断し、対処しているところ。</p> <p>人員確保については、本年3月に鹿児島県庁人材確保アクションプログラムを策定し、同プログラムに基づき、学生等に対するリクルーティング活動の強化などの「受験者層の裾野拡大」、若手職員がリクルーターとして合格者の相談に応じるなどの「合格者に対するフォローアップ」等を施策の柱として、今年度から各般の取組を実施しているところ。</p> <p>今後とも、同プログラムに</p>	<p>前回、人員確保に関連して、技術系職員の調整額及び手当についてのお話がありました。給与制度については、これまでも申し上げているとおり、給与決定原則に基づく必要があり、国や他県で同様の業務に従事する職員の状況等を踏まえながら、検討する必要があると考えている。</p> <p>他方で、技術系職員の安定的な確保に向けては、今後とも、各部とも連携しながら、技術職員の確保に向けた各般の取組をしっかりと進めてまいります。</p>	

	<p>基づき、各部とも連携しながら、人材の確保に向けた各般の取組をしっかりと進めてまいりたい。</p>		
<p>21 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。</p> <p>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。</p>	<p>21 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。</p>		
<p>【青年・女性部】</p> <p>1 基本賃金及び諸手当について</p> <p>(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。</p> <p>(2) 初任給基準をそれぞれ4号給以上引上げること。</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>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>		

<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) 介護休暇中の賃金は、100% 支給すること。</p> <p>(8) 介護休暇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に伴う別居についても支給されるよう、要件を緩和する</p>	<p>(9) の単身赴任手当及び(10) の住居手当については、県公労の場で申し上げたとおり、諸手当については、基本</p>		

<p>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。また、礼金補助として5万円を支給すること。</p>	<p>的に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>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>職員の配置については、業務の内容や量等を総合的に判断して、これらに見合った人員を配置するという考え方のもとに、業務の内容や量等を見ながら、必要に応じて増員するなど、その適正配置に努めているところ。</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</p>		

	<p>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、円滑な業務遂行ができるよう配慮しているところ。</p> <p>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>なお、生理休暇については、近年、生理休暇という直接的な表現の名称が制度利用時の心理的な障壁となっていること等を踏まえ、名称を変更する自治体が増加傾向にあることを踏まえ、名称を「生理休暇」から「健康管理休暇」としたいと考えていることについて、県公労の場で申し上げたところ。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(5)の結婚休暇については、現行の取扱いでまいりたい。</p>		

<p>(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。</p> <p>(7) 精神疾患による療養者が出ないように、メンタルヘルスクエ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>(6) のセクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止、(7) のメンタルヘルス対策については、県公労の場で申し上げたとおり。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(8) の更年期障害等での休暇の取得については、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とおりであり、休暇の新設は困難である。</p>		

<p>(9) 子の行事等に参加するための看護休暇について、年齢制限を撤廃すること。</p>	<p>(9) の子の行事等に参加するための看護等休暇については、県公労の場で申し上げたとおり。</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。 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。</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>(1) から (3) は県公労の場で申し上げたとおり。</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か月以内にすること。</p>	<p>(4) の出産補助休暇の付与日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、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。</p>		
		<p>なお、要求にはないが、前回、障害のある方を配置している職場に関連してジョブコーチ支援制度に関するお話があった。</p> <p>同制度を所管する労働局に確認したところ、国や地方公共団体の公務部門は支援の対象外となっており、その他、国において地方公共団体向けに活用できる制度は設けていないとのこと。</p> <p>いずれにしても、本県においては、非常勤事務補助員など障害のある職員の業務をサポートするため、本庁舎を中</p>	

		心に会計年度の職を設置しているところであり、引き続き、当該職を活用しながら、障害者雇用の推進に努めてまいりたい。	
--	--	--	--