

## 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7年11月6日(木) 14:30~15:34(1時間4分)	20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18日(火) 10:30~11:30(1時間)	26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7年11月18日(火) 14:15~14:21(6分) 14:35~14:40(5分)	29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
<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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ことは、引き続き私どもの基本姿勢として変わらない。</p> <p>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。</p>		
<p>2 基本賃金を平均37,600円以上引き上げること。</p>	<p>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、同一又は類似の職種</p>	<p>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。</p>	

	<p>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。</p> <p>国家公務員については、8月7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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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101.08を乗じる措置を講じた給料表に改定したい。</p> <p>実施時期につきましては、令和7年4月1日としたい。</p> <p>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。</p> <p>なお、前回も申し上げたが、今回の給料表の改定により影響を受ける方は、再任用職員も含めて現業職員全員であり、一人当たりの平均改定額は月額で10,904円となっている。</p> <p>また、皆さん方の今般の期末・勤勉手当も含めた給与改定による影響額については、約33百万</p>	
--	--	--	--

	<p>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、交渉に当たっては、その検討結果を踏まえた取扱いをお示してきたところ。</p> <p>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。</p> <p>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101.08を乗じる措置を講じた給料表に改定したいと思う。</p> <p>この措置の実施時期については、令和7年4月1日としたい。</p> <p>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、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1.25月から1.275月に、勤勉手当を現行の1.05月から1.</p>	<p>円を見込んでいるところ。</p> <p>皆さん方の給与改定につきましては、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。</p> <p>国においては、去る8月7日に人事院勧告がなされた後、11月1日に公務員の給与改定に関する取扱いについての閣議決定がなされ、国家公務員の給与について、人事院勧告どおり改定を行うこととされたところ。</p> <p>また、他県における現業職員の方々の給与改定については、現在、動きが出てきているところ。</p> <p>これらの状況を踏まえ、関連議案は、令和7年第4回県議会定例会へ提案したいと考えている。</p>	
--	---	--	--

	<p>〇七五月に改定し、再任用職員については、期末手当を現行の〇. 七〇月から〇. 七二五月に、勤勉手当を現行の〇. 五〇月から〇. 五二五月に改定したいと考えている。</p> <p>また、令和八年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、六ヶ月、十二ヶ月のいずれも、期末手当を現行の1. 二五月から1. 二六二五月に、勤勉手当を現行の1. 〇五月から1. 〇六二五月に改定し、再任用職員については、期末手当を現行の〇. 七〇月から〇. 七一二五月に、勤勉手当を現行の〇. 五〇月から〇. 五一二五月に改定したいと考えている。</p> <p>勤勉手当の査定枠について変更はない。</p> <p>実施時期については、本年度の改定を令和七年十二月一日とし、令和八年度以降の改定を令和八年四月一日としたい。</p> <p>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。</p> <p>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ため、関連議案はご審議いただくことが可能と判断した県議会定例会に提案することとしたい。</p>		
--	--	--	--

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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る。</p>		
<p>4 非現業職員との賃金格差の解消について</p> <p>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。</p>	<p>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種類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。</p> <p>現業、非現業ともに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ることであると考えている。</p> <p>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</p>	<p>4の非現業職員との賃金格差の解消については、前回皆さん方からお話があったが、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。</p> <p>厳しい財政状況の中で、生活改善の視点から何ができるかできないか、私どもなりに再度検討したが、生計費、皆さん方と同一又は類似の職にありますが国公行(二)の職員の方々や九州各県の方々、民間の方々との比較における皆さん方の給与水準を踏まえると、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と考えている。</p>	

	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		
<p>5 賃金水準等の改善について</p> <p>(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、公平・平等な誰でも納得できる任用基準を確立すること。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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必ずしもあてはまらないという職務給の原則が定められている。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>皆さん方の給与については、これまでも申し上げているとおり、地方公営企業法の規定により、職務の内容と責任に必ずしもあてはまらないという職務給の原則が定められている。</p> <p>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</p>

		<p>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るところ。</p> <p>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。</p>	<p>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るところ。</p> <p>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。</p> <p>主任の任用については、これまでの皆さん方からの強いご主張も踏まえ、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、精一杯の努力をする。</p>
(2) 57歳昇給停止を廃止し、4級97号に達する前に任用改善を図ること。	(2)の昇給の取扱いについては、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。	(2)の昇給の取扱いについては、皆さん方と同一又は類似の職種の国の方々に適用されている国公行(二)の給料表及び昇給制度に準じて、平成26年1月1日から実施しているところ。 現行のとおりでまいりたい。	
<p>6 人事評価について</p> <p>(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。</p> <p>(2) 勤勉手当における査定枠を廃止すること。</p>	<p>(1)の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。</p> <p>また、人事評価制度については、地方公務員法</p>		

	<p>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。</p> <p>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ます。</p> <p>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ます。</p>		
<p>7 諸手当等の改善について</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すること。</p> <p>(2) 通勤手当を大幅に引き上げるとともに、2km未滿も含めて全額実費支給とすること。</p> <p>(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。</p>	<p>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。</p> <p>なお、本年度の人事委員会報告を踏まえた本県の諸手当等の取扱いにつ</p>	<p>7の諸手当については、本年度の人事委員会報告を踏まえた本県の諸手当等の取扱いについては後ほど申し上げる。</p>	

	いては後ほど申し上げる。		
(4) 3級および4級在級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) 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。 (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。	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、種雄牛馬取扱手当にかかる作業及び農業大学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らせていただいております。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。 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、	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ったが、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種雄牛馬取扱手当にかかる作業及び農業大学の現場を見させていただいたところ。 他方で、特殊勤務手当については、業務の特殊性とともに、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いし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	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、業務の特殊性とともに、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いし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

	<p>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思われるもの」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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、種雄馬又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円が支給されている。</p> <p>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ると、遜色がないものと考えている。</p>	<p>しを行ったところ。</p> <p>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。</p> <p>7の(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とは言いがたいことから、廃止したところ。</p> <p>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。</p> <p>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手当の新設については、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、新設は困難であると考えている。</p> <p>次に(9)の道路補修作業手当の支給額については、前回申し上げたとおり、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。</p>	<p>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。</p> <p>次に、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いては、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>
--	---	--	---

	<p>現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>次に、(6)の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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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等に着目し、50円加算し、3</p>		<p>き検討してまいりたい。</p> <p>最後に、私としましては、現業評議会の皆さん方においては、日頃からそれぞれの現場において一生懸命に、職務に精励いただいていると認識している。</p> <p>引き続き、皆さま方の生活改善の要求に対し、我々として、それを真摯に受け止め、生活改善の視点で何ができるかということについて十分に検討し、誠意をもって協議してまいりたい。</p>
--	--	--	---

	<p>50円を支給してしており、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、350円を支給しているところ。</p> <p>また、令和6年度からは、動物死骸処理に直接従事した場合に、350円を支給することとしたところ。</p> <p>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ると考えている。</p>		
<p>8 休暇制度について</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。</p> <p>(2) 夏期休暇の取得開始期間は、7月を6月に拡大すること。</p>	<p>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。</p>		
<p>9 定年延長職員の処遇等の取扱いについて</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>9の定年延長職員の処遇改善等の取扱いについて、前回、皆さん方からお話があったが、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。</p>	
<p>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</p>	<p>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</p>		

<p>て</p> <p>(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、扶養手当を支給すること。</p> <p>(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。</p>	<p>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、配置してまいる。</p> <p>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だが、住居手当、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当についても、昨年度の皆さん方との協議を経て、令和7年4月1日から支給することとしたところ。</p> <p>(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扱いとしたところ。</p>		
<p>(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。</p>	<p>(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</p>		

	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。	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。		
13 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。	13の実施時期については、それぞれの項目ごとに申しあげているとおり。		
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、職員が安心して職務遂行できるようにすることで、一層の公務の円滑な推進を図るために特例が設けられた		

	<p>もの。</p> <p>失職に該当することとなる拘禁刑以上の刑に処せられる場合とは、一般的には公務員としての相当の信用失墜行為であり、公務と関係のない職員の私的行為にまでこの特例を適用させることは、この趣旨にそぐわないことから、特例事項の対象としていないところ。</p>		
<p>15 人員確保について</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>		
<p>【提案事項】</p>	<p>つづいて、本年度の人事委員会報告に係る本県の諸手当改定等及びその他私どもからの提案事項についてであるが、共通課題として県公労に提案を行った内容等について、私どもの考え方をお示ししたい。</p> <p>これから、県公労の場で配布した資料をお配りする。</p> <p>人事委員会の報告事項のうち、通勤手当の件については、今般の人事委員会の報告において、「交通用具使用者に係る通勤手当の額については、他の都道府県の支給状況及び本県の実情等を考慮して検討を行う必要がある」とされているところ。</p>	<p>つづいて、本年度の人事委員会報告に係る本県の諸手当改定等及びその他私どもからの提案事項についてであるが、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ます。</p> <p>これから、県公労2回目回答の場で配布した資料をお配りする。</p> <p>まず、人事委員会の報告事項のうち、通勤手当の件については、交通用具使用者に係る通勤手当の件については、これまで申し上げたとおり、65 km以上の距離区分の手当額について、お配りしている資料のとおり見直しをする。</p>	

	<p>他の都道府県の支給状況として、九州各県においては、交通用具使用者に係る通勤手当の額について、人事委員会で勧告のあった福岡県を除き、現在、取扱いを検討中と聞いているが、国において距離区分が新設される65km以上の区間を中心に、国の見直し後の支給額を基本として改定する動きがあるところ。</p> <p>本県においても、人事委員会報告を踏まえ、今般の国の見直しを踏まえた九州各県の取扱いを考慮し、65km以上の距離区分の手当額について、お配りした資料のとおり、見直しを行いたいと考えている。</p> <p>実施時期は、令和8年4月1日としたい。</p> <p>次に、通勤手当に関する人事院の勧告・報告事項として、1か月あたり5,000円を上限とする駐車場の利用に対する通勤手当については、国に準じて新設したい。</p> <p>なお、国において、どのような運営主体の駐車場の利用料金が支給対象となるか、現時点では明らかになっていないところであり、県職員等駐車場運営協議会が運営する職員駐車場の利用料金の取扱いについては、国の動向等を注視しつつ、しかるべき時期に県公労に対し、窓口を通じてお知らせしたいと考えている。</p> <p>実施時期は、令和8年</p>	<p>この見直しは、今般の国の見直しを踏まえた九州各県の取扱いを考慮したものであるが、65km未満の距離区分については、現時点で把握しうる九州各県の手当額と比較しても、全体として遜色ないところであり、特に本県で対象職員が多い10km未満の近距離区間については、今般、国においても見直しがなく、九州各県においても特段の動きがないところ。</p> <p>こうした中ではあるが、今般、国はもとより、九州各県においても特段の見直しがなく、2km以上から5km未満の距離区分について、九州各県の取扱いを踏まえ、現行の2,300円を2,700円に見直すこととする。</p> <p>実施時期は、令和8年4月1日とする。</p> <p>なお、前回、議長さんから、交通用具使用者の通勤手当の額の改定について、額が改定される距離区分に該当する現業職員の人数について、お話があったが、現業職員の皆さん方のうち、距離区分が65km以上の方はいらっしゃらないが、県公労の皆さん方との協議の結果を踏まえて申し上げると、今回の手当額の改定により、影響を受けられる方は19名となっている。</p> <p>次に、通勤手当に関する人事院の勧告・報告事項として、1か月当たり</p>	
--	--	--	--

	<p>4月1日としたい。</p> <p>また、月の途中に採用された職員等に対する通勤手当の支給の始期については、国に準じて見直すこととしたい。</p> <p>実施時期は、令和8年10月1日としたい。</p> <p>次に、初任給基準について、今般の人事委員会報告において、「来年度以降の採用活動に資するため、他県の初任給の状況等を勘案し、見直しについて検討を行う必要がある。」「なお、初任給基準を見直す場合は、在職者についても所要の調整を行う必要がある。」とされているところ。</p> <p>全国都道府県の初任給の状況として、例えば行政職給料表の初任給基準のうち、大卒程度の採用区分は、多数の団体が1級29号給と、現行の本県初任給より4号給高い状況であり、他の採用区分や、他の給料表においても同様の状況となっているところ。</p> <p>本県においても、給料表別に、職種や採用区分等に応じて定める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号給上位の号給に引き上げることとしたい。</p> <p>実施時期は、令和8年4月1日としたい。</p> <p>また、人事委員会報告を踏まえ、初任給基準の引上げに伴い、一定の在職者について、逆転防止</p>	<p>5,000円を上限とする駐車場の利用に対する通勤手当については、国に準じて新設する。</p> <p>現時点で国から示されている考え方を踏まえ、駐車場の利用を常例とする民間の月極駐車場の利用料金については、対象とする。</p> <p>他方で、駐車場の運営主体については、前回申し上げたとおり、現時点では詳細が明らかになっていないところであり、本庁舎における事例として、県職員等駐車場運営協議会が運営する職員駐車場の利用料金が対象となるかどうかは不明となっている。</p> <p>引き続き、国の動向等を注視しつつ、しかるべき時期に県公労に対し、窓口を通じてお知らせする。</p> <p>また、月の途中に採用された職員等に対する通勤手当の支給の始期については、前回申し上げたとおり取り扱う。</p> <p>次に、「初任給基準」「職員の月例給与水準を適切に確保するための手当」及び「在級期間表の廃止」については、前回申し上げたとおりとする。</p> <p>人事委員会または人事院の勧告・報告については以上。</p> <p>その他、私どもからの3件の提案事項につきましては、前回申し上げたとおり取り扱う。</p> <p>なお、休憩時間制度の</p>	
--	---	--	--

	<p>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たい。</p> <p>次に、人事院の勧告・報告事項のうち、「職員の月例給与水準を適切に確保するための手当」については、現時点で同手当の支給対象となる該当者がいない見込みであるが、引き続き、支給に必要な地方自治法の改正の動向を注視しながら、取扱いを検討してまいりたい。</p> <p>次に、人事院報告において言及のあった在級期間表の廃止の件について、在級期間表は、昇格前の級に一定期間在級することを求める制度として、本県においても皆さん方との協議を経て現行の運用としているところだが、国においては、職務・職責をより重視した給与体系に移行するための見直しの一環として、同表を廃止することとしているところ。</p> <p>また、現行の取扱いでは、基本的に、現に属する職務の級に1年以上在級していない職員を昇格させることができないこととしているが、国においては、この在級年数の制限についても併せて廃止することとしているところ。</p> <p>今後、これらの見直しについて、人事院規則の改正など具体的な内容が明らかになった段階で、県としての取扱いを検討してまいりたい。</p>	<p>柔軟化の試行のうち、休憩時間の短縮については、育児や介護等を行っている職員については、国の取扱い等を参考に、就業時間を最大で15分早めることができるよう、休憩時間を現行の60分から45分まで短縮できるようにする。</p> <p>対象職員については、配布資料の「対象職員」の欄のとおり、国の取扱いに準じて、具体的に配布資料に記載している場合に該当する職員とする。</p> <p>その他の項目については、前回申し上げたとおり。</p> <p>これらの取扱いについては、本日皆さんと十分協議を尽くし、ご理解を得たいと考えている。</p>	
--	--	--	--

	<p>人事委員会又は人事院の勧告・報告事項については以上。</p> <p>その他、私どもから3件の提案事項がありますので、それぞれ内容を申し上げます。</p> <p>まず、育児休業や病気休職等の職員の業務をカバーした職員への勤勉手当の加算の件について、円滑な業務執行体制の確保を図る観点から、連続して1か月以上の期間、育児休業、病気休職等により休んでいる職員の業務をカバーした職員を対象に、勤勉手当を加算することとしたい。</p> <p>具体的に、加算措置の内容及び実施時期は、配布資料のとおりとしたい。</p> <p>なお、この加算の原資は、育児休業等の職員の勤勉手当の算定において、制度上、期間率が減じられることによる支給額の減額分の総額の範囲内で行うこととしており、評価結果の上位区分の給与への反映のための査定原資や人員分布率の変更は生じないところ。</p> <p>次に、フレックスタイム制の導入及び休憩時間制度の柔軟化の試行について、職員がより柔軟な働き方を選択できるよう、国や他県の取扱いを参考に、フレックスタイム制を導入するとともに、休憩時間についても、業務の状況等に合わせ、より柔軟な取得を可</p>		
--	---	--	--

	<p>能とするための試行を実施したい。</p> <p>具体的に、それぞれの制度の内容及び実施時期等は、配布資料のとおりとしたい。</p> <p>このうち、フレックスタイム制のほか、休憩時間制度の柔軟化のうち、育児・介護等を行う職員を対象とした勤務時間の短縮の試行について、それぞれの実施時期は、配布資料に記載のとおりであるが、これらの制度の導入又は試行に当たっては、務時間の管理のためのシステム整備が必要となることから、システム改修に要する期間を考慮すると、令和8年第1回定例会には、条例改正及び関連予算の議案を提出したいと考えているところ。</p> <p>次に、在宅勤務等手当の件について、同手当の件については、令和5年度の人事委員会報告において、「国における検討状況や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情等も踏まえ、適切に対応する必要がある」とされているところ。</p> <p>同報告後の他県の状況などを踏まえ、本県においても、国の取扱いに準じて、同手当を導入したい。</p> <p>具体的に、同手当の内容や実施時期は、配布資料のとおりとしたい。</p> <p>私どもからの提案事項は以上。</p>		
--	---	--	--

	<p>本年度の人事委員会報告に係る通勤手当の取扱い及びその他の私どもからの提案事項につきましては、共通課題として県公労の場で協議してまいりたい。</p> <p>これらの取扱いについては、今期、皆さんと十分協議を尽くし、ご理解を得たいと考えている。</p>		
--	---	--	--