

平成 21 年度現業職員の給与改定等に係る交渉の概要

1 交渉団体

神奈川県職員現業労働組合

神奈川県高等学校現業労働組合

2 交渉回数

平成 21 年 10 月 15 日から 11 月 9 日まで 8 回

3 県の提案及び現業労組の主張と合意内容

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
給与改定関係			
月例給	人事委員会勧告を踏まえ、国の改定俸給表に準じた改定を行うこととし、年間での均衡を図るため、12 月期の期末手当で年間調整を行いたい。	<ul style="list-style-type: none"> 月例給の減額調整及び一時金の引き下げについては、この4月から3%の給与削減に協力している職員負担の重さを踏まえて対応すべき。 我々の給与は、他の職員に比べて低い水準にあり、改善すべき。 	国の改定俸給表を基準として改正する。 (平成 22 年4月1日実施)
期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会勧告を踏まえ、年間の時給月数を 0.35 月引き下げ 4.15 月とし、6 月期で凍結している 0.20 月分については、その一部に充当したい。 勤勉手当の成績率は、上位区分との差を維持しながら、各区分の支給率を原資見合いで一律引き下げることをとしたい。 	期末・勤勉手当の加算措置の範囲を拡大すべき。	年間支給月数を 4.50 月から 4.15 月に 0.35 月引き下げることをとし、本年5月の勧告を踏まえて凍結された支給月数分は、改定の一部に充当する。 ※ 一般職員の場合の支給月数、勤勉手当への成績率の反映は欄外に記載のとおり
勤務時間等			
労働基準法の改正関係	労働基準法の改正を踏まえ、月 60 時間を超えた場合の時間外勤務手当の割増率を引き上げるとともに、割増賃金の支払に代えて代替休を付与する仕組みを導入したい。	割増賃金の支払に代えた代替休の付与については、十分に話し合うこと。	労働基準法の改正を踏まえ、時間外勤務が月 60 時間を超えた場合、時間外勤務手当の割増率を引き上げるとともに、割増賃金の支払に代えて代替休を付与する仕組みについても、地方公務員法の改正を踏まえて導入する。 (平成 22 年4月1日実施)

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
勤務時間等			
育児・介護休業法等改正関係	<p>育児・介護休業法、地方公務員育児休業法の改正を踏まえ、子の看護休暇の拡充や介護休暇の新設、育児休業の要件緩和等について措置したい。</p>	<p>法律改正関係の休暇については、その具体化に向けて十分に話し合うこと。</p>	<p>「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」及び「地方公務員育児休業法」の改正を踏まえ、子の看護休暇の拡充や介護休暇の新設、育児休業の要件緩和等について措置する。</p> <p>【育児・介護休業法関連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子の看護休暇については複数子の場合の上限を6日から10日に拡充 ・ 短期介護休暇の新設（有給で一人当たり5日、複数の場合上限10日） ・ 育児を行う職員の超過勤務の免除 <p>【地方公務員育児休業法関連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者が育児休業中であっても育児休業を取得できるようにする。 ・ 子の出生の日から一定期間内（妻の出産後8週間以内）に最初の育児休業を取得した場合に、再度の育児休業を取得できるようにする。
勤務時間短縮に伴う休暇等の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夏季休暇の取得単位については例外的に4時間単位の取得を認めたが、取得実態を踏まえ、1日単位での運用に改めたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夏季休暇については、1日単位で取得できない職場実態がある中では4時間単位の取得を認めるべき。 	<p>「子の看護休暇」、「育児参加休暇」、「妻の出産による特別休暇」については、残日数のすべてを使用する場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは当該残日数のすべてを使用できるものとする。</p> <p>（平成22年4月1日実施）</p>

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
その他			
時差出勤	ワークライフバランスの観点から、繰り上げ、繰り下げの幅を広げるとともに、要件を緩和することとし、試行を行った上で導入したい。	交代制勤務職場や非常勤職員などは試行対象から除外すべき。	育児・介護を要件とする現行の時差出勤制度の拡充について、試行、実施に向けて話し合いを進める。
非常勤職員等	<ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員の報酬は常勤職員との権衡を考慮し予算の範囲内で決定している。国のガイドラインも十分満たしている中での改善は困難。 非常勤職員の忌引休暇及び療養休暇については、国の見直しに準じて拡充を図りたい。再任用職員、臨時的任用職員についても、非常勤職員とのバランスの中で検討していきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員、臨時的任用職員については、均等待遇の観点から賃金水準の改善を図るとともに、休暇や、健康診断など福利厚生について常勤職員と同様に改善すべき。 非常勤職員の通勤手当について改善を図るべき。 	<p>【報酬等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 6月2日に任用される欠員対応臨任については、当月分から通勤手当を支給する。 <p>【休暇、健康診断】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国の動向を踏まえ、非常勤職員等の忌引休暇の上限を5日から10日に、療養休暇については、3/4 非常勤職員以外にも対象を拡大する。 育児・介護休業法の改正に係る子の看護休暇の拡充(複数子の上限を10日)については、再任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員についても適用する。
メンタルヘルス対策	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 所属長向けの復職サポートプログラムを作成し配布するとともに、職場リハビリテーションシステムの検証を踏まえた事例集を作成する。 外部委託によるメンタルヘルス相談窓口を拡充する。
次世代育成	—	—	次世代育成の観点から、育児休業後の円滑な復業を支援するための研修を実施する。
職員公舎の全廃	—	—	職員公舎については、平成25年3月を目途に全て廃止することとし、現入居者への配慮や単身者への対応については平成22年3月までに話し合っていく。

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
その他			
人事制度改革の推進	—	—	新しい人材育成マスタープランの中の個々の施策については、それぞれ一定程度、具体化の目途がついた段階で協議していく。

※ 一般職員の場合の支給月数

()内は現行

	6月期	12月期	年間計
期末手当	1.25 (1.40)	1.50 (1.60)	2.75 (3.00)
勤勉手当	0.70 (0.75)	0.70 (0.75)	1.40 (1.50)
年間計	1.95 (2.15)	2.20 (2.35)	4.15 (4.50)

勤勉手当への成績率の反映

成績の区分	平成22年度	平成21年度	現行
特に優秀	81.5/100	82.5/100	87.5/100
優 秀	75.0/100	75.5/100	80.5/100
良 好	68.5/100	68.5/100	73.5/100
良好でない	63.5/100	63.5/100	68.5/100