

平成23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23年10月24日から11月24日まで 15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	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会勧告の趣旨を踏まえ、公民較差(月例給:0.11%・439円)を是正するため、行政職給料表(1)6級相当以上の職を対象に改定するが、技能職給料表には相当職がないため、国と同様に改定を行わない。 	—	改定を行わない。
東日本大震災に係る特殊勤務手当	<ul style="list-style-type: none"> 国は東日本大震災対応のための業務に従事した場合、特殊勤務手当を支給。 本県の危機的な財政状況の下では、国の取扱いに準じた措置は難しい。 	東京電力福島第一原子力発電所周辺の警戒区域内でペット保護活動に従事した実績がある以上、県の財政状況を理由に特殊勤務手当を措置しないのは適当でない。	東日本大震災対応のための業務に従事視した場合、本県の手当額を前提に、国に準じた手法により算出した額の特殊勤務手当(災害応急作業等手当及び警察業務手当)を支給する。(平成23年3月11日適用)
給与構造改革関係			
給与構造改革に伴う経過措置額(現給保障)	人事委員会の廃止勧告を踏まえて、定年延長を見据え、高齢層職員の給与水準を是正するため、経過措置額を廃止したい。	<ul style="list-style-type: none"> 現給保障は労使合意事項である。 人事委員会報告は、人事院勧告の内容に留意し、本県の実情を考慮と言及している。 本県の現給保障者の占める割合と額の大きさを考えると容認できない。 	給与構造改革に伴う経過措置額の廃止については、これまでの交渉経過を踏まえながら、今後の給与のあり方や実施時期について引き続き話し合う。

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
休暇その他働きやすい環境の整備			
生理休暇	現行の継続した2日の範囲内で認めれば足りる。	個人差もあり、断続的に取得可能とすることは、母性保護の観点から必要な措置である。	通算2日の範囲内で取得可能とする。 (平成24年1月1日実施)
組織・人員	民間活力活用指針に基づき、県民サービスの水準維持向上やコスト削減が可能な場合、行政責任を確保しながら委託化等を進めたい。	<ul style="list-style-type: none"> 委託化の推進により、県民サービスの水準低下を招かないか。 現業職員の専門的役割を認め、経験によって培われた技術と技能を發揮できるようにすること。 	委託化等の対象事業を選定するに当たっては、効率性やサービス水準の確保、技能の継承等を総合的に勘案する。
再任用職員・臨時的任用職員・非常勤職員の勤務条件			
療養休暇の有給化	任用期間に定めがあること、短時間勤務職員がいることを考慮すると、公務上又は通勤による傷病以外の場合にまで休暇を有給化することには、一定の制約がある。	<ul style="list-style-type: none"> 職員が定年退職後、その知識・経験を生かすために職務に従事しているにもかかわらず、退職前と異なり、無給で療養という状況を改善する必要がある。 臨時的任用職員、非常勤職員は限られた年次休暇の中での療養に不安。 	<ul style="list-style-type: none"> 再任用職員が傷病のため療養を要すると認められる場合の休暇を有給化する。 再任用短時間勤務職員は勤務時間数及び任用期間に応じて有給又は無給とする。 臨時的任用職員の継続勤務期間等が6月で取得できる年次休暇日数(現行7日)を1日加算する。 (平成24年4月1日実施)
非常勤職員の特別休暇	災害その他緊急時における県職員の役割が問われる中で、勤務時間が短い職員については、課題として認識している。	<ul style="list-style-type: none"> 国では災害発生時等において退勤途上の危険を回避するための特別休暇を措置済み。 年次休暇が少ない非常勤職員への配慮が必要。 	非常勤職員が災害発生時等において退勤途上の危険を回避するための特別休暇を付与する。 (平成24年1月1日実施)