

令和元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

令和元年 10 月 23 日から令和2年1月 24 日まで 5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	行政職員との均衡を通じて、民間との均衡を図るため、給料表を改定する。	職員の生活改善につながる改定をすべき。	給料表の改定をする。 (平成 31 年 4 月 1 日適用)
期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事委員会勧告対象職員との均衡を踏まえ、勤勉手当の支給月数を 0.05 月分引き上げる。</li> <li>令和元年度分については、12 月期に適用したい。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>勤勉手当の支給月数を 0.05 月分引き上げる。 (令和元年 12 月期から適用)</li> </ul>
主な諸制度の見直し			
57 歳を超える職員の昇給	技能職(1)の職員にあっては 57 歳、技能職(2)の職員にあっては 60 歳に達した年度の末日後の昇給について、職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分に応じ B (特に良好) である職員は 1 号給の昇給とし、C (良好) である職員は昇給しないこととしたい。	現行の制度を維持すべき。	技能職(1)の職員にあっては 57 歳、技能職(2)の職員にあっては 60 歳に達した年度の末日後は、職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分に応じ、B (特に良好) である職員は 1 号給の昇給とし、C (良好) である職員は昇給しないこととする。 (令和3年1月1日実施)
住居手当	手当の支給対象となる家賃額の下限(基礎控除額)について、現行 12,000 円を 16,000 円へ引き上げるとともに、基礎控除額の引上げに伴い、手当額が 2,000 円を超える減額となる職員に対しては激変緩和のため国と同様の経過措置を1年間講ずることとしたい。	—	基礎控除額について、現行 12,000 円を 16,000 円へ引き上げるとともに、基礎控除額の引上げに伴い、手当額が 2,000 円を超える減額となる職員に対しては激変緩和のため国と同様の経過措置を1年間講ずる。 (令和2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
主な諸制度の見直し			
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新幹線や高速道路等を利用する場合のいわゆる「特別料金等」について、次の場合はいずれも経路認定できるものとしたいが、財政状況をぎりぎりまで見極めた上で判断したい。</li> <li>・ 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転(異動等)の後、新幹線や高速道路等を利用する経路で通勤手当の認定を受けていなかった職員が、その後、異動等の事情が新たに発生していないが、新幹線や高速道路等を利用する経路を申請する場合</li> <li>・ 異動等の時点では新幹線や高速道路等が未開通であり、その後、新幹線や高速道路等の経路が新たに開通し、異動等の事情が新たに発生していないが、同経路を利用する経路を申請する場合</li> </ul>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新幹線や高速道路等を利用する場合の特別料金等について、次の場合はいずれも経路認定できるものとする。</li> <li>・ 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転(異動等)の後、新幹線や高速道路等を利用する経路で通勤手当の認定を受けていなかった職員が、その後、異動等の事情が新たに発生していないが、新幹線や高速道路等を利用する経路を申請する場合</li> <li>・ 異動等の時点では新幹線や高速道路等が未開通であり、その後、新幹線や高速道路等の経路が新たに開通し、異動等の事情が新たに発生していないが、同経路を利用する経路を申請する場合 (令和2年4月1日実施)</li> </ul>
災害時の迂回経路使用時の費用	災害時に通常の通勤経路で出勤できず、迂回経路で出勤した場合に自己負担した公共交通機関に係る交通費については、旅費として支給することとしたい。	—	災害時に通常の通勤経路で出勤できず、迂回経路で出勤した場合に自己負担した公共交通機関に係る交通費については、旅費として支給する。 (実施時期調整中)
臨時的任用職員に係る初任給算定	—	同一労働同一賃金の観点进行踏まえ、臨時的任用職員の初任給算定における、号給制限を廃止すべき。	臨時的任用職員の初任給算定における、号給制限を維持する。
臨時的任用職員の私傷病の療養に係る特別休暇	—	有給休暇の日数を拡大すべき。	臨時的任用職員の私傷病の療養に係る特別休暇については、常勤と同様、90日の有給休暇とする。 (令和2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
主な諸制度の見直し			
非正規職員の 夏季職専免	夏季職専免を措置している再任用職員、臨時的任用職員、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員並びに会計年度任用職員について、新たに夏季休暇を措置することとし、日数や取得要件等は現行の職専免と同様とすることとしたい。	会計年度任用職員の夏季休暇の日数を拡大すべき。	夏季職専免を措置している再任用職員、臨時的任用職員、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員並びに会計年度任用職員について、新たに夏季休暇を措置することとし、日数や取得要件等は現行の職専免と同様とする。 (令和2年4月1日実施)
その他			
ハラスメント対策	厚生労働省の指針や国家公務員の措置を踏まえた検討を行い、懲戒処分の指針の改正等について、遅くとも改正労働施策総合推進法が施行される令和2年6月1日までには、実施することとしたい。	—	労働施策総合推進法等の改正を踏まえた懲戒処分の指針の改正等を、遅くとも令和2年6月1日までに実施することとする。