

令和5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5年10月18日から令和5年11月10日まで 6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	人事委員会勧告対象職員との均衡を踏まえ、給料表を改定したい。	職員の生活安定のため、賃金改善を要求する。	給料表を改定する。 (令和5年4月1日適用)
期末・勤勉手当	人事委員会勧告対象職員との均衡を踏まえ、期末・勤勉手当の支給月数を0.1月分引き上げたい。		期末・勤勉手当の支給月数を0.1月分引き上げる。 (令和5年12月期から適用)
地域手当	人事委員会勧告対象職員との均衡を踏まえ、令和5年度の地域手当の支給率を12.19%に改定したい。		地域手当の支給率を12.19%に改定する。 (令和5年4月1日適用)
給与カーブの見直し			
地域手当	人事委員会勧告対象職員との均衡を踏まえ、令和6年度に地域手当の支給率を12.21%に改定したい。	職員の生活安定のため、賃金改善を要求する。	地域手当の支給率を12.21%に改定する。 (令和6年4月1日適用)
主な諸制度の見直し			
在宅勤務等手当の新設	住居その他これに準ずる場所において、正規の勤務時間の全部を勤務することを、一定期間以上の期間について1箇月当たり10日を超えて命ぜられた職員には、在宅勤務等手当として月額3,000円を支給することとしたい。	—	住居その他これに準ずる場所において、正規の勤務時間の全部を勤務することを、一定期間以上の期間について1箇月当たり10日を超えて命ぜられた職員には、在宅勤務等手当として月額3,000円を支給する。 (令和6年4月1日実施)
特殊勤務手当の見直し	社会情勢の変化や、国や他団体との均衡などを踏まえ、特殊勤務手当の支給要件や手当額に乖離が生じている手当は見直したい。	特殊勤務手当は従事した業務に対して支払われるもの。1つの業務が2つ以上の日額の特務手当の支給対象となるものを同一の日に行った場合は、いずれの手当も支給すべき。	社会情勢の変化や、国や他団体との均衡などを踏まえ、特殊勤務手当の支給要件や手当額に乖離が生じている手当は見直しをする。 (令和6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			
移転料及び扶養親族移転料の見直し	移転料及び扶養親族移転料については、新たに採用されたことに伴い住所又は居所を移転した場合で、旧住所又は旧居所から在勤庁までの通勤に要する時間が2時間以上である場合は、任用期間の定めのない常勤職員について支給対象としたい。	—	移転料及び扶養親族移転料については、新たに採用されたことに伴い住所又は居所を移転した場合で、旧住所又は旧居所から在勤庁までの通勤に要する時間が2時間以上である場合は、任用期間の定めのない常勤職員について支給対象とする。 (令和6年4月1日実施)
フレックスタイム制度の見直し	育児・介護職員を対象としたフレックスタイム制度については、コアタイム(10時30分～15時45分)を週1日に限り設けないことを可能とし、また、来年度中に選択的週休3日制を試験導入したい。 育児・介護職員以外の職員を対象としたフレックスタイム制度については、現行の育児・介護職員を対象としたフレックスタイム制度と同内容としたい。	—	育児・介護職員を対象としたフレックスタイム制度については、コアタイム(10時30分～15時45分)を週1日に限り設けないことを可能とし、また、来年度中に選択的週休3日制を試験導入する。 育児・介護職員以外の職員を対象としたフレックスタイム制度については、現行の育児・介護職員を対象としたフレックスタイム制度と同内容とする。 (令和6年4月1日実施)
子育て部分休暇(仮称)の新設	育児短時間勤務職員等及び第1号会計年度任用職員を除き、職員が、小学校就学の始期から満9歳に達した日の属する学年の末日までの子を養育するため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができる子育て部分休暇を無給休暇として新設したい。	—	育児短時間勤務職員等及び第1号会計年度任用職員を除き、職員が、小学校就学の始期から満9歳に達した日の属する学年の末日までの子を養育するため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができる子育て部分休暇を無給休暇として新設する。 (令和6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			
いわゆる「孫休暇」の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児参加休暇について、職員の子又は子の配偶者(事実婚を含む。)が出産する場合で、当該出産に係る孫又は小学校就学の始期に達するまでの孫を世話するため勤務しないことが相当であると認められるときにも取得することができることとしたい。 ・ 妻の出産に係る特別休暇について、職員の子又は子の配偶者(事実婚を含む。)が出産する場合にも取得することができることとしたい。 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児参加休暇について、職員の子又は子の配偶者(事実婚を含む。)が出産する場合で、当該出産に係る孫又は小学校就学の始期に達するまでの孫を世話するため勤務しないことが相当であると認められるときにも取得することができるものとする。 ・ 妻の出産に係る特別休暇について、職員の子又は子の配偶者(事実婚を含む。)が出産する場合にも取得することができることとする。 <p>(令和6年4月1日実施)</p>
同性パートナーを手当・休暇の対象に追加	同性パートナーシップについて、異性婚の事実婚である場合と同様に扱うこととし、職員の婚姻の場合に係る慶弔休暇の対象となる婚姻に含めるとともに、同性パートナーを手当や休暇等の取得の対象となる配偶者として取り扱うこととしたい。	—	同性パートナーシップについて、異性婚の事実婚である場合と同様に扱うこととし、職員の婚姻の場合に係る慶弔休暇の対象となる婚姻に含めるとともに、同性パートナーを手当や休暇等の取得の対象となる配偶者として取り扱う。