

令和5年度職員の給与改定等に係る交渉の概要

1 交渉団体

神奈川県職員労働組合連合協議会(県労連)

構成団体

神奈川県教職員組合

神奈川県職員労働組合

神奈川県高等学校教職員組合

自治労神奈川県公営企業労働組合

自治労神奈川県職員労働組合

2 交渉回数

令和5年10月17日から令和5年11月9日まで 12回

3 県の提案及び県労連の主張と合意内容

項目	県の主な提案	県労連の主な主張	合意内容
給与改定関係			
月例給	人事委員会勧告を実施するとすれば、勧告に基づき、公民の給与較差(3,786円、0.98%)解消のため、給料表を改定する。	勧告は公務員の労働基本権制約の代償措置であり、勧告内容を完全実施すべき。	公民較差を解消するため、給料表を改定する。 (令和5年4月1日適用)
期末・勤勉手当	人事委員会勧告を実施するとすれば、勧告に基づき、期末・勤勉手当の支給月数を0.1月分引き上げる。		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	人事委員会勧告を実施するとすれば、勧告に基づき、公民の給与較差(3,786円、0.98%)解消のため、令和5年度の支給率を12.19%に改定する。		公民較差を解消するため、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	人事委員会勧告を実施するとすれば、勧告に基づき、令和6年度の支給率を12.21%に改定する。	勧告は公務員の労働基本権制約の代償措置であり、勧告内容を完全実施すべき。	支給率を12.21%に改定する。 (令和6年4月1日適用)

項目	県の主な提案	県労連の主な主張	合意内容
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。	在宅勤務等手当の支給要件が国と同様では、ハードルが高すぎる。働き方改革の一つとしてテレワークを推進していきたいのであれば、神奈川の実態を踏まえて支給要件を考えていただきたい。	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)
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、神奈川県は狭く交通網も発達しており、転居を伴わなくても通勤できることがほとんどであることから、見直しは困難である。	現在、全国的に人材の確保が難しくなっている。何らかの人材確保策が必要ではないか。策の一つとして他県同様に移転料支給を実施してほしい。	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。	フレックスタイムの対象拡大を行う際には、現在の利用者・サービス監督者のみならず周りの職員への影響等を含め今後検証するべき。	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)

項目	県の主な提案	県労連の主な主張	合意内容
主な諸制度の見直し			
子育て部分休暇(仮称)の新設	<p>育児短時間勤務や育児部分休業の子の対象年齢の拡充は、本県独自に引き上げることは困難。</p> <p>また、同様の休暇の独自措置は、他都道府県との均衡等から困難。</p>	<p>「小1の壁」は本当に切実な問題。学童も入れないことがある。社会的にも両立支援策は強く求められている。これから「小1の壁」問題に悩む人はもっと増えてくる。育短や部分休業の子の対象年齢の拡充、または同様の休暇の独自措置を強く求める。</p>	<p>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。</p> <p>(令和6年4月1日実施)</p>
いわゆる「孫休暇」の導入	<p>暫定再任用職員制度は、定年引上げ前の再任用制度を基本とした取り扱いをすべきものであるとされており、また国、他都道府県との均衡の観点から、暫定再任用職員の一時金については、これ以上の改善は難しい。</p>	<p>暫定再任用職員の給与水準は、60歳超の定年引上げ職員との同一労働同一賃金の観点からも納得できない。暫定再任用職員の一時金を増額できないか。高齢層職員のモチベーション維持対策と子育て支援につながる施策を。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <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	<p>扶養手当などの手当や忌引休暇などの休暇について、事実婚を対象としているものがあるが、国と同様に異性婚を前提としており、同性パートナーを異性婚の事実婚と同様に扱うべきか悩ましい問題。</p>	<p>「配偶者」が対象となっている休暇について、配偶者に同性パートナーも認めるべき。</p>	<p>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。</p> <p>(令和6年4月1日実施)</p>

