

# 2024年度賃金確定要求の 実現を求める署名

常日頃、職員の職務環境の整備や待遇改善にご努力いただいていることに敬意を表します。  
本年の給与勧告は、昨年を引き続き月例給と一時金の同時引上げとなり、月例給は若年層に重点を置きつつも全職員がプラスの改定、一時金は期末手当にも配分されるというものでした。

32年ぶりの水準となる大幅な賃上げとなりましたが、長引く物価やエネルギー価格の高騰により全職員の生活は圧迫されており、今回の引上げ勧告だけでは、依然として厳しいと言わざるを得ません。

また、暫定再任用職員を中心とした高齢層職員の賃金改善については、ほとんど触れておらず、職場のなかで貴重な経験や実績を活用してもらわなければならないのに、適正な処遇に至っていない状況が続いています。

さらには、働き方改革については進展していると感じることが出来ないため、ワーク・ライフ・バランスの実現や働く場の魅力向上には程遠い状況であり、県民サービス・教育水準の維持は限界を迎えつつあります。

欠員などによる人員不足や過重労働やストレスの高まりのなか、職員がモチベーションを維持し、生活を確保することや意欲を持って働くことができる環境を実現するためには賃金・労働条件の改善が必要です。

県労連は県人事委員会勧告を基本としつつも、さらなる改善で働きやすい職場をつくるために、要求書を作成しました。

これは、「労働条件は労使対等の交渉で決める」という基本的立場で交渉し、職員の給与と勤務労働条件の維持・向上を図ることで県民の期待に応える県政運営につなげる必要があると考えるからです。

引き続き「自主交渉・自主決着」の立場を堅持し、次の要求に対し誠意ある回答を行うよう求めます。

神奈川県知事

黒岩 祐治 様

神奈川県職員労働組合連合協議会（県労連）

単組名 \_\_\_\_\_

（ \_\_\_\_\_ ） 分会

名	前	名	前

2024年10月

# 2024 年度賃金確定等要求

## 1. 賃金水準の確保について

- 給料表・給料月額について
  - ①物価上昇による実質賃金の低下を考慮し、基本賃金についてはすべての職員的生活改善につながる水準に引上げ、プラス動向をすみやかに実施し、年内に差額を支給すること。
  - ②すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう号給の追加を行うこと。
  - ③教職員の人材確保の観点から、教員賃金については、水準の維持・向上となる対応を行うこと
  - ④経験者採用に見合った昇格運用または給与の格付けについて検討し、改善すること。
  - ⑤昇格制度の変更を行う場合、賃金制度運用上の改悪とならないこと。
  - ⑥給料表間の異動に伴う給与決定基準の改善を図ること。
  - ⑦私傷病休暇等の期間換算率について改善を図ること。
  - ⑧医師の初任給調整手当を引上げること。また、採用困難職種及び欠員が生じている職種の初任給の格付け調整を引き上げること。
  - ⑨研究職等の昇格運用の改善を図ること。
  - ⑩海事職給料表 (2) については海事職給料表 (1) への統合を図ること。また、海事職給料表は民間実態をふまえ改善を行うこと。
  - ⑪救急救命士などの初任給を改善すること。
  - ⑫学校栄養職給料表については5級の新設を行うこと。

### (2) 諸手当等について

- ①地域手当の取り扱いについては、県労連との交渉経過をふまえること。
- ②扶養手当の見直しについては、家計急変を生じさせないよう配慮すること。
- ③住居手当の支給要件について、「世帯主」・「主たる生計維持者」等を改め、「賃借料を負担している者」とすること。  
また、借家・借間居住者の住居手当について引上げを図ること。
- ④通勤手当については、すみやかに全額支給するとともに、経路や所要時間を含んだ通勤手当の認定条件の改善を図ること。また認定にあたっては本人申請を基本に通勤時間帯を考慮し、経済性のみを優先した不合理な認定を行わないこと。
- ⑤育児・介護に伴い、その必要性から通勤経路に変更が生じた場合に対し、通勤手当の認定経路変更を認めること。
- ⑥鉄道・バス利用距離が1km未満であっても、通勤手当の支給対象とすること。
- ⑦新幹線鉄道および有料道路利用者の対象要件を緩和し、全額を支給すること。
- ⑧物価上昇を考慮し、交通用具利用者の通勤手当および旅費を引上げること。
- ⑨特殊勤務手当の見直しについては、職務内容や労働実態に対応した支給対象職務・要件の拡大や単価の改正を行うこと。
- ⑩時間外勤務手当の割増率については、通常時は150/100、深夜・週休日を200/100とすること。また、月60時間超で適用される支給割合を月45時間超からに改善すること。
- ⑪休日勤務手当について200/100とすることとし、夜間勤務手当については、50/100とすること。
- ⑫公用車運転に伴う手当を設置すること。
- ⑬テレワークを推進していくためにも、在宅勤務 (テレワーク) 手当を県の実態に合わせて改善すること。また、日額で支給すること。

### (3) 一時金について

- ①勤労手当の勤務成績に応じた区分の間差を拡大しないこと。
- ②職務段階別加算制度の改善を行うこと。
- ③一時金の引上げ分は、期末手当で行うこと。

### (4) 災害時等の手当について

- ①「オンコール手当」を新設するとともに、呼び出し時から勤務とすること。
- ②危機事象等による参集については出発時から勤務とし、旅費、手当を完全に支給すること。

## 2. 再任用職員の賃金・労働条件について

- (1) 再任用職員の賃金水準について、定年引上げをふまえ、改善を図ること。
- (2) 高齢で採用された職員の再任用時の月例給について、臨時的任用職員の給与額を下回らないようにすること。
- (3) 定年引上げをふまえ、再任用職員の格付けを改善すること。
- (4) 一時金の支給月数について常勤と同様とすること。
- (5) 扶養・住居手当などの生活関連手当を支給すること。
- (6) 休日勤務手当や時間外勤務手当の割増率について、常勤と同様に改善を図ること。
- (7) 定年引上げをふまえ、雇用期間の延長に対応した新たな休暇・休業制度の創設を行うこと。
- (8) 再任用短時間勤務職員の営利企業の従事制限等について、弾力的な運用を行うこと。
- (9) 健康診断の充実や、婦人科検診の受診体制の導入など福利厚生は改善を図ること。
- (10) 任命権者を越えた任用や、退職前と異なる職務に任用される場合は、本人合意を前提とし、必要な研修等の機会を設けること。
- (11) 定年引上げをふまえ、再任用短時間勤務職員の格付けを行政職給料表 (1)4級水準に改善すること。
- (12) 一般財形と同様に、年金財形を利用できるようにすること。

## 3. 臨時的任用職員、会計年度任用職員について

- (1) 地方公務員法ならびに地方自治法の主旨をふまえ、重要な担い手となっている臨時・非常勤等職員の適正な任用・勤務条件の改善を図るため、十分な協議を行うこと。また、改正労働契約法第20条の主旨をふまえ、均等待遇の視点から賃金水準の改善を図ること。
- (2) 臨時的任用職員について
  - ①臨時的任用職員における、経験に応じた級・号給の格付けなど、常勤職員の昇格実態をふまえて改善すること。
  - ②通勤手当の改善を図ること。月の途中で採用された場合、日割り支給とすること。
  - ③福利厚生について常勤職員と同様になるよう改善すること。
- (3) 会計年度任用職員について
  - ①任用、雇用、基本報酬、格付け、一時金、扶養・住居手当などの生活関連手当の支給、労働条件について引き続き改善していくこと。また、退職慰労金制度を検討すること。
  - ②人事委員会の報告などをふまえ、常勤と異なる休暇・休業制度は同一労働同一賃金の観点から改善すること。とりわけ療養休暇をすべて有給とすること。
  - ③継続雇用に努めるとともに、雇用更新年限を設定しないこと。また、いわゆるパートタイム労働法の主旨をふまえ、正規職員への転換措置を講ずること。
  - ④報酬の支給を当月払いとすること。また、差額については、職員と同様に速やかに支給すること。
  - ⑤2020年4月に導入した第1号会計年度任用職員の任用、勤務条件等に関する取扱い要綱について、県労連との検証の場を設けること。
  - ⑥男女雇用機会均等法や労働法制などで民間の非正規労働者が保障されている諸権利について同等の権利を保障すること。
  - ⑦複数所属勤務や勤務時間の変更が多い県立学校非常勤講師については、本人が勤務実態を確認できるよう改善するとともに報酬の月額化を含め手立てを検討すること。

## 4. 人事評価システム、勤務成績の処遇・給与反映について

- (1) 人事評価システム及び勤務成績については、職員間に差をつけることを目的としないこと。また、処遇・給与への反映については、人材育成を主旨とする現行制度を維持し、実施状況を点検するとともに、県労連との具体的な検証・協議を行うこと。
- (2) マネジメントサポートシステムについて県労連との具体的な協議をすること。

## 5. 労働時間の短縮・休暇制度の拡充について

- (1) 長時間労働の対策について
  - ①社会全体の長時間労働是正の動きにあわせ、時間外勤務の縮減、業務量に応じた人員の確保及び人員増、業務見直しなど、具体的方策を講ずること。
  - ②連続して勤務する際の休憩時間の確保について、当局として責任を持って対応すること。
  - ③管理職に対して職員の週休日の振替を完全に取得させるよう、指導をすること。
  - ④終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」を導入すること。
  - ⑤教職員の休憩時間の確保に向けた方策を講ずること。
  - ⑥教員の年間を通じた変形労働時間の導入を行わないこと。
  - ⑦職場環境の改善と時間外勤務手当に必要な財源を確保し、不払い残業等を撲滅すること。

### (2) 働き方改革の取り組みについて

- ①上限月45時間・年間360時間の時間外労働、在校等時間の適切な把握および上限規制を確実に遵守し、上限規制のあり方を含め検証を行うこと。
- ②労働基準法第33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」の規定の厳格な運用、事前命令・事後確認の徹底、「36協定」締結による上限措置を講ずること。
- ③時間外・休日労働の縮減のため、「働き方改革取組方針」の実効化を図り、客観的な記録を基礎とし、総務省通知に基づき労働時間管理を徹底すること。また、適正な時間管理に関する管理職研修を行うこと。
- ④テレワークやフレックスタイム、拡大時差出勤制度について、制度の充実をはかること。また、任命権者は必要な条件整備をはかるとともに、所属長に対し制度の趣旨の徹底をはかること。
- ⑤事業の円滑な遂行を行うためにも年度によって定期人事異動の時期を変更しないこと。また、円滑な業務引継ぎ、庶務担当者の負担軽減、通勤手当の早期支給の観点からも人事異動時の内示時期を半月程度早めること
- ⑥神奈川の教員の働き方改革に関する指針をふまえ、教員の在校等時間を適切に把握し、市区市町村教委との連携を図り、時間外・休日労働の縮減をはかること。
- ⑦働き方改革推進本部において、ワーク・ライフ・バランス及び効果的、効率的な働き方を推進し、行政組織の総合力を高めることを目的とした実効性のある取組みを推進すること。

### (3) 休暇・休業制度の拡充・新設について

- ①有給教育休暇、家族休暇の新設やリフレッシュ休暇、ボランティア休暇の充実など、生涯設計に応じた休暇制度とすること。また、各種の休暇取得ができる条件整備を図ること。
- ②私傷病等の休暇期間を5年に延長すること。
- ③産前・産後休暇、妊娠障害休暇、出産補助休暇及び育児休暇の期間延長などの拡充を図ること。
- ④人事委員会の報告などをふまえ、仕事と不妊治療の両立支援に向け、環境整備をすること。とりわけ、休業制度の創設を行うこと。

- ⑤職専免の適用範囲および運用を拡大すること。
- ⑥夏季休暇を7日とすること。また、取得率の低い職場に対して必要な措置を講ずること。
- ⑦忌引休暇を延長、拡大すること。特に兄弟姉妹の3日を父母と同様の7日にすること。
- ⑧結婚休暇の取得可能日数及び運用を改善すること。
- ⑨生理休暇の取得日数を拡大すること。
- ⑩療養休暇の認定ならびに取得の手続きについて改善すること。
- ⑪更年期障害休暇を新設すること。
- ⑫ドナー休暇の取得適用範囲の拡大など改善を図ること。
- ⑬障害のある労働者の高齢者部分休業の取得にあたっては、年齢を引き下げること。
- ⑭短期介護休暇の取得日数の拡充を図ること。
- ⑮介護短時間勤務制度を導入すること。
- ⑯ワーク・ライフ・バランス実現のため、取得事由を限定しない休業制度の新設を検討すること。

## 6. 福利厚生について

- (1) 人材確保の観点から地方公務員法42条に基づく福利厚生事業の充実を図ること。また、そのために必要な予算を確保すること。
- (2) 福利厚生の見直しにあたっては県労連との十分な交渉・協議と合意に基づき対応すること。とりわけ、振興会の事業運営等に係わっては県としての責任をはたすこと。
- (3) 県職員の退職後の生活設計を、在職中に支援すること。
- (4) 健康管理に努めらるよう、定期健康診断や婦人科検診、人間ドック事業の拡充および運用改善を図ること。なお、県費負担教職員も県職員と同一水準を確保できるように対応すること。
- (5) 個人型確定拠出年金の掛金を賃金控除 (チェックオフ) できるようにすること。
- (6) 年末調整手続について、書面 (ハガキ等) で提出していた控除証明書等を電子データによる提出も可能とすること。

## 7. 大規模災害時等における対応について

- (1) 復旧・復興などの各種応援業務に従事する際の労働条件を改善すること。また、非日常的な労働環境における勤務を余儀なくされた場合の特殊勤務手当等を整備すること。
- (2) ボランティア休暇制度を見直し、様々な被災地支援や県内避難者への対応などの柔軟な対応が可能となるよう、実効ある制度に拡充すること。
- (3) 災害時における、職員の労働条件については、豚熱対応時での経験をもとに、職員の健康と安全管理についてのワークルールの確立に向けて労使協議すること。

## 8. 仕事と家庭の両立支援の拡充について

- (1) 「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」の周知徹底を図るとともに実施状況の点検を行い、計画の充実・改善に向けて引き続き組合と協議すること。また、管理職が、行動計画における休業・休暇などの取得促進の働きかけを行うよう指導すること。
- (2) 育児休業・介護休業の手当支給については全期間を対象とすること。
- (3) 育児休業・介護休暇について男性の取得を促進するため、支援制度を確立すること。
- (4) 代替職員の確保などの条件整備を図ること。あわせて、育児休暇の期間延長を行うこと。
- (5) 育児休業等について取得要件の改善をはかることとともに、退職手当・一時金算定の在職期間から除算しないこと。
- (6) 育児を行う職員のための短時間勤務制度の定着に向けて代替職員のより確実な確保等の条件整備を図ること。
- (7) 家族看護休暇を特別休暇として新設すること。当面、子の看護休暇における日数の拡大と対象年齢を引上げること。
- (8) 育児部分休業と育児短時間勤務の対象年齢を義務教育終了時まで引上げること。
- (9) 「出生サポート休暇」及び不妊治療に対する療養休暇の運用について検証するとともに、不育治療に対する休暇・休業制度の検討を行うこと。
- (10) 仕事と介護の適切な両立を図っていくために改善を図ること。また、介護休暇・介護欠勤の拡充、運用改善を図ること。
- (11) 育児・介護に関わる再採用制度を改善すること。
- (12) 育児休業復業者支援研修について、対象者の拡大などの見直しを行うこと。

## 9. 労働安全衛生・職業病対策について

- (1) 労働安全衛生法に基づく、職員の安全衛生体制を確立すること。また、県費負担教職員についても市町村教委に対し、必要な指導を行うこと。
- (2) 労安法に基づく休養室を整備すること。
- (3) 職業病予防対策を確立すること。
- (4) VDT作業にかかわるガイドラインの実効性を高めるためにも職員への周知徹底を図るなど労働安全衛生対策を充実すること。
- (5) 健康管理体制の拡充に向けて、作業関連疾患予防の観点で強化を図ること。
- (6) 職業病の法定基準と方法を改善すること。また、リハビリのための制限勤務については勤務時間を短縮すること。
- (7) アスベスト未対策施設等の勤務経験者や業務上の取扱い経験者等について健康診断を継続的に実施すること。
- (8) アスベスト (含有建材) を撤去する際には、石綿作業主任者技能講習を修了したものが行い、除去等、解体、及び廃棄物の処理等に關しては対応したマニュアルどおりに行うこと。
- (9) ストレスチェック制度の実施率を高めるために必要な措置を講ずること。また、労働安全衛生委員会等で集団分析の結果をもとにすべての職場で職場環境改善をはかること。

## 10. メンタルヘルス対策について

- (1) メンタルヘルス対策事業の一層の充実を図ること。
- (2) 職場におけるメンタルヘルス対策について、実践的な研修や啓発活動とともに、予防と早期対策のためのケアシステムの確立を図ること。
- (3) 「リハビリ勤務」について事例集をもとに検証を行い、職場への復帰について課題の共有を図ること。また、復職のためのサポート体制の充実やいわゆる「リワーク研修」の導入など、一層の拡充を図ること。
- (4) 「リハビリ勤務」の通勤手当相当額を支給するとともに、勤務中の事故等について災害補償の対象となるよう検討すること。
- (5) メンタルヘルス対策にかかわる分析を労使で継続的に行うこと。

## 11. 人材の確保及び育成について

- (1) 公務職場への人材確保の観点から、初任給決定基準の改善を図り、すべての給料表で初任給を4号給引上げること。
- (2) 若年層の給与水準について人材確保の観点から、引き続き引上げを図ること。また、受験者の減少の対策を推進すること。
- (3) 離職者の増加に対する抜本的な対策を講ずること。また、理由を必要としない再採用の導入を検討すること。
- (4) 県外在住の新規採用職員及び新規採用の臨時的任用職員について、本人の申し出の有無に関わらず、早い段階で勤務地域を本人に通達するなどの対応を行うこと。
- (5) 人材確保の観点から、県職員の合格者向け説明会や採用予定者説明会等に参加する際、旅費等を支給すること。また、開催方式にWEBを活用するなど工夫をすること。
- (6) 奨学金の返済をしている職員の返済支援策を検討すること。
- (7) 人材育成マスタープランについては、県労連との十分な協議において改善を図ること。

## 12. 公務災害について

- (1) 公務災害補償基金神奈川県支部及び審査会の組織・人員等の拡充を図り、認定のあり方の改善・認定事務の簡素化・スピードを早めること。特に認定基準については抜本的に改善すること。
- (2) 見舞金について死亡・重度障害を3,000万円にすること。

## 13. 男女平等参画の推進について

- (1) 男女平等の実効性を確保するために、「仕事と家庭の両立支援条例」を策定すること。
- (2) 次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画の検証及び改定をすずめ、女性職員の採用・登用がより実効性のあるものとする。
- (3) 「旧姓使用要綱」について見直し・改善を図ること。

## 14. ハラスメントの対策について

- (1) すべてのハラスメントは心の健康に重大な悪影響を及ぼすため、ハラスメント防止に向け、さらなる取組みを行うとともに、現に存在するハラスメントを一掃すること。また、パワーハラスメントの防止等に関する指針やパンフレット「ハラスメントのない職場づくりのために」などを周知活用するとともに、検証を行い、実効性のあるものとする。
- (2) すべてのハラスメント対策の実効性を図るため、県費負担教職員も含め、第三者による被害者救済等の相談窓口を設置するなど必要な推進体制、支援体制を整備すること。
- (3) 県民等からの理不尽な対応等について、所属として適切に対応するよう方針を確立し、安心して働き続けられる職場環境を守ること。

## 15. 定年引上げについて

- (1) 定年引上げをふまえ、55歳引上げを見直すこと。また、高齢職員の経験等の積極的な活用に向け、定年引上げ後も給与水準を維持し、モチベーション向上を図るため、具体的な施策を講ずること。
- (2) 定年引上げにかかわる諸問題については、労使間で検証すること。

## 16. 障害者施策について

- (1) 障害者雇用のあり方について、労使で検討すること。また、職務遂行上必要不可欠な場合には、障害に関する特性など必要な情報や、管理監督者のみならず、職場にも周知するとともに、職場介助者の配置など業務遂行のために必要な措置を行うこと。
- (2) 障害者差別解消法の施行による合理的配慮の提供義務について、当局は講ずべき事項について責任を持って対応すること。

## 17. その他

- (1) 分限条例の例外事項について、交通事故以外も範囲とすること。
- (2) 勤務労働条件等に関する、県の施策・制度等をただちに所属長に徹底させること。
- (3) 新たな感染症対応として、新型コロナウイルス感染症時の経験・反省を生かした対策を講じていくこと。
- (4) 人事給与システムの早期改善をはかること。また給与事務センターおよび学校事務センターの業務について、外部委託を見直すこと。当面委託業務の契約期間を前倒しし、年度当初の手当認定事務に支障を来さないようにすること。
- (5) 「給与制度のアップデート」については、適切な対応となるよう県労連と具体的な協議をすること。