

平成22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22年10月27日から11月11日まで 8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	人事委員会勧告を踏まえ、国の改定俸給表に準じた改定を行うこととし、年間での均衡を図るため、12月の期末手当で調整を行いたい。	月例給の減額調整及び一時金の引き下げについては、3%の給与削減に協力している職員負担の重さを踏まえて対応すべき。	国の改定俸給表を基準として改正する。 (平成23年1月1日実施)
期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会勧告を踏まえ、年間の支給月数を0.20引き下げ3.95月とすることとしたい。 勤勉手当の成績率は、上位区分との差を維持しながら、各区分の支給率を原資見合いで一律に引き下げることにしたい。 	勤勉手当の成績率の拡大、強化は行わないこと。原資確保のために、良好区分の引き下げ幅を大きくすることは認められない。	年間の支給月数を4.15月から3.95月に0.2月引き下げる。 ※ 一般職員の場合の支給月数及び勤勉手当への成績率の反映は欄外に記載のとおり
勤務時間等			
年次休暇の繰り越し	労働基準法の改正を踏まえ、平成22年に付与された年次休暇から、時間単位についても繰り越すことができることとするとともに、時間単位で取得した場合の1日への換算については、8時間で1日とするものとする。	年次休暇を取得しやすい環境を整えること。	労働基準法改正の趣旨を踏まえ、平成22年に付与された年次休暇から、時間単位についても繰り越すことができることとするとともに、時間単位で取得した場合の1日への換算については、8時間で1日とするものとする。 (平成23年1月1日実施)
時間外勤務手当の改定	国に準じて、日曜日の勤務についても、時間外勤務が60時間を超えた場合の割り増しの積算基礎に算入する。	国に準じて制度改正すべきだが、労働時間短縮そのものについても議論すべき。	1か月60時間を超える時間外勤務について、割増分の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の時間外勤務も含める

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
勤務時間等			
時間外勤務手当の改定 (続き)	<ul style="list-style-type: none"> 合わせて、時間外勤務代休時間にも算入する。 		<p>こととし、日曜日又はこれに相当する日の時間外勤務手当の割増率を 35% から50%に引き上げることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 日曜日又はこれに相当する日の時間外勤務について、引き上げられた割増率が適用される場合は、その引き上げられた時間数に応じ、時間外勤務代休時間に代えることができるものとする。 <p>(平成 23 年4月1日実施)</p>
福利厚生の見直し			
慶弔金の見直し	結婚祝金、出産祝金、弔慰金については、今年度をもって廃止したい。	<ul style="list-style-type: none"> 福利厚生事業における使用者責任を明確にし、事業の拡充と県負担の増額をはかること。 	県費で負担している結婚祝金、出産祝金及び弔慰金については、平成 22 年度をもって廃止する。
福利厚生事業の組み替え	<ul style="list-style-type: none"> 職員クラブについては、事業評価の結果や利用状況を踏まえ廃止の方向で整理する。 大平荘は老朽化により維持管理に多額の費用がかかることや利用状況を踏まえ23年度をもって廃止とする。 施設中心から、職員のライフステージ支援といったより使いやすい福利厚生事業への組み替えを行っていききたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 慶弔金の見直しも含めて福利厚生全体の中で総合的に検討すべき。 	大平荘は平成 25 年3月までの廃止を目途に諸課題を整理するとともに、職員クラブ運営事業の廃止を含めて、福利厚生全般を見直し、より使いやすい福利厚生事業へ組み替えることとし、今後、話し合っていく。
メンタルヘルス対策等	—	—	平成 23 年度から、職員健康管理センターに精神科の産業医を配置するとともに、メンタルヘルス相談窓口の拡充を行うものとする。

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
その他			
住居手当の見直し	自宅に係る住居手当は、速やかに廃止したいが、一年間検討のための猶予期間を置きH24.3をもって廃止したい。	県職員の住居の状況と共に、職員負担の重さ、国とは異なる県の実態及び手当支給の経過、意義、果たしてきた役割を踏まえ総合的に話しあっていくべき。	自宅に係る住居手当については、国及び他県の状況とこれまでの交渉経過を踏まえ、公民較差の解消の手法等について労使で話し合いの場を設けることとする。
非常勤職員等	雇用期間、給与、休暇について法の趣旨や任期の定めのあること、勤務時間が短い職員がいること等を勘案すると、これ以上の改善は困難。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本来は常勤職員を配置すべきところに配置され、同じ労働をしているのに報酬が低く抑えられている状況を改善すべき。 ・ 非常勤職員、臨時的任用職員の雇用期間、給与、休暇等について改善を。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時的任用職員の年次休暇について、継続勤務期間等が6月以内の職員にあっては継続勤務期間等が2月の期間に対して付与する年次休暇日数を、継続勤務期間等が6月超の職員にあっては継続勤務期間等が6月の期間に対して付与する年次休暇日数を、それぞれ1日加算するものとする。 ・ 非常勤職員の年次休暇について、6か月間に取得できる年次休暇の日数の範囲内で、1月継続8割以上勤務で2日の年次休暇を取得できるものとする。 <p>(平成 23 年4月1日実施)</p>
組織・人員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織再編等に関しては、早めに情報提供を行い、不安解消に努めている。労働条件への影響については、内容に応じて交渉当事者と十分に話し合っ欲しい。 ・ 県庁改革を進めていく中で、退職イコール採用ということは難しく、引き続き非常勤等の多様な任用形態を活用していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織の見直しに伴う労働条件の変更は、職員に大きな影響を与える。当局は職員が不安なく働ける環境を整えるべき。 ・ 業務に応じた必要最小限の人員配置もなされずに、新規採用を中止して10年以上が経過し、職場には非常勤職員等が大幅に増えている。 	-

項目	県の主な提案	現業労組の主な主張	合意内容
その他			
組織・人員 (続き)		・ 所属によっては過半数を非常勤職員が占めており、こうした異常な事態を解消する必要がある。	
職場環境	限られた予算の中で対応しているところであり、所属を通じて業務上の必要性を十分に説明してもらいたい。	業務上に必要なパソコンの配備、被服の支給を行うこと。	—

※ 一般職員の場合の支給月数

()内は改正前

	6月期	12月期	年間計
期末手当	1.225 (1.25)	1.375 (1.50)	2.60 (2.75)
勤勉手当	0.675 (0.70)	0.675 (0.70)	1.35 (1.40)
年間計	1.90 (1.95)	2.05 (2.20)	3.95 (4.15)

勤勉手当への成績率の反映

成績の区分	改正後	現行
特に優秀	79.5/100	81.5/100
優 秀	72.5/100	75.0/100
良 好	66.0/100	68.5/100
良好でない	61.0/100	63.5/100