

平成 29 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 29 年 10 月 20 日から平成 30 年 1 月 26 日まで 9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。	多くの職員が現給保障の対象となるなか、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 29 年 4 月 1 日適用)
期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> 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 0.10 月分引き上げたい。 平成 29 年度分については 12 月期に適用したい。 	—	勤勉手当の支給月数を 0.10 月分引き上げる。 (平成 29 年 12 月期から適用)
給与制度の総合的見直し			
地域手当	人事委員会勧告対象職員との均衡を踏まえ、平成 30 年度の支給率を 11.9%に改定する。	支給率を 13%まで上げるべき。	支給率を 11.9%に改定する。 (平成 30 年 4 月 1 日実施)
主な諸制度の見直し			
57 歳を超える職員の昇給	技能職(1)の職員にあつては 57 歳、技能職給料表(2)の職員にあつては 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、A(勤務成績が極めて良好)及びB(特に良好)である職員は1号給、C(良好)及びD(やや良好でない)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)の職員にあつては 57 歳、技能職給料表(2)の職員にあつては 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、A(勤務成績が極めて良好)及びB(特に良好)である職員は2号給、C(良好)である職員は1号給の昇給とし、D(やや良好でない)である職員は昇給しないこととする。 (平成 31 年 1 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			
退職手当の支給水準	退職手当の調整率を 100 分の 87 から 100 分の 83.7 へ引き下げ、平成 30 年 3 月 1 日から適用したい。	実施時期は平成 30 年 4 月からとすべき。	退職手当の調整率を 100 分の 87 から 100 分の 83.7 へ引き下げる。 (平成 30 年 3 月 1 日実施)
高位号給からの昇格	最高号給を含む高位の号給から昇格する場合の給料月額増加額については、国に準じて縮減することとしたい。	現行の制度を維持すべき。	最高号給を含む高位の号給から昇格する場合の給料月額増加額については、国に準じて縮減する。 (平成 30 年 4 月 1 日実施)
特殊勤務手当	特定大規模災害等が発生した場合に、国に準じて、災害応急作業等手当を支給する。	—	特定大規模災害等が発生した場合に、国に準じて、災害応急作業等手当を支給する。 (規則公布日施行)
療養休暇	療養休暇の末日の翌日から起算して 1 年以内に、再び同一傷病により療養休暇を与えられるときは、これらの療養休暇については、引き続いた療養休暇とみなして取り扱うこととしたい。	「1 年」というのは長すぎるので短くすべき。	療養休暇の末日の翌日から起算して 6 か月以内に、再び同一傷病により療養休暇を与えられるときは、これらの療養休暇については、引き続いた療養休暇とみなして取り扱う。 (平成 30 年 4 月 1 日実施)
臨時的任用職員の空白期間	臨時的任用職員の任用期間に係るいわゆる空白期間については、設けないものとする。	—	臨時的任用職員の任用期間に係るいわゆる空白期間については、設けないものとする。 (平成 30 年 4 月 1 日実施)
給料表の県独自の号給追加	国にない号給の独自措置を廃止したい。	国と県では職員の在職状況が違うので、現行の制度を維持すべき。	今期は提案しない。
再任用の給与水準	—	級の格付け運用や期末勤勉手当等、給与水準について改善すべき。	給与水準については引き続き話し合っていく。