

平成20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

神奈川県病院事業庁労働組合

2 交渉回数

平成20年10月22日から12月3日まで 13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 期末・勤勉手当	月例給の公民給与の較差は178円、期末・勤勉手当の支給月数は概ね均衡しており、月例給、期末・勤勉手当ともに改定の必要はないとの人事委員会報告を踏まえ、改定は行わない。	昨今の物価高騰等に伴い、生活改善に対する組合員、職員の期待は大きい。実態としてわずかな較差であっても、手当を含めて何らかの措置による較差の完全解消を図るべきである。	公民較差は178円(0.04%)で、概ね均衡していることから、改定しない。民間事業者の支給月数が4.52月で、本県の4.50月と概ね均衡していることから、改定しない。
勤務時間等			
所定勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> 所定勤務時間を週38時間45分、1日7時間45分とするが、人事委員会報告でも国等の動向を踏まえて実施することが適当とされており、関連する規定の改正も必要なことから、国と合わせて4月実施とすることが適切である。 勤務時間の考え方は行政部門も教育部門も同じと考えるが、現場の実態は重く受け止めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 所定勤務時間を週38時間45分、1日7時間45分とし、実施時期については、昨年の交渉で「国に遅れることなく、しっかり準備を進めていく」ことを確認していることから、1月実施とすべきである。 教育現場では生徒対応で休憩時間の確保ができていない実態があり、時短の効果を実感できる配慮が必要。 	<p>職員の勤務時間は1週間当たり38時間45分とするとともに、基本的な1日の勤務時間を8時30分から17時15分までの間における7時間45分とし、午後零時から午後1時までを休憩時間とする。</p> <p>なお、学校職員の休憩時間は45分とする。 (平成21年4月1日実施)</p>

項目	県の主な提案	県労連の主な主張	合意内容
勤務時間等			
裁判員休暇	国の措置に準じ、特別休暇として対応する措置を講じた い。	裁判員制度導入に伴い、特別休暇を新設すべき。	職員が裁判員に選任され、裁判に参加する場合等には、証人等の場合と同様に必要な期間を特別休暇として措置する。 (平成21年5月21日実施)
子の看護休暇	昨年度、対象年齢を中学校就学の始期まで引き上げたところであり、これ以上の拡充は考えていない。	仕事と家庭の両立支援という面から、公務先導で、取得日数の拡大、対象年齢の引上げを図るべき。	複数の子を養育する職員については、現行5日の休暇を6日取得できるものとする。また、非常勤職員(週3日以上勤務)の子の看護休暇については、雇用の日から、勤務時間及び雇用期間に応じて有給又は無給の休暇を付与する。 (平成21年4月1日実施)
公務能率向上			
メンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルス対策の大切さは認識。これまでも要求を受け止めて改善を図ってきた。今後も労使の間で知恵を出し合っていくことが大切。 ・ 職場リハビリ制度は本人の申請に基づく休職中の治療の一環であり、公務ではない。 ・ 制限勤務期間における勤務時間は、労働安全衛生法に基づく職員の健康管理の観点から、治療から勤務に移行するために6時間と定めたものであり、その変更は考えていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルス対策は避けては通れない課題。人材活用という観点からも、復帰に向けた取組み、未然の予防など、実効ある施策を。 ・ リハビリ勤務については通勤手当相当額を支給し、公務災害の対象とすべき。 ・ リハビリのための6時間未満の制限勤務を導入すべき。 ・ 精神科の産業医の常駐体制を確立すべき。 	職場リハビリテーションについて、産業医の関わりを同実施要綱に規定するとともに、各所属向けに復職支援に関する啓発資料を作成する。あわせて、職場リハビリテーションの検証に向けた検討を行う。

項目	県の主な提案	県労連の主な主張	合意内容
公務能率の向上			
時間外勤務縮減	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでも、幹部職員によるノー残業デーの声かけ運動や、総務部長通知により、業務プロセス改善や全庁的な作業における配慮等を徹底している。 ・ コスト意識をもった効率的な行政運営が必要であり、管理監督者の意識啓発をさらに図っていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所定勤務時間が短縮されても時間外勤務が増えるのでは元も子もない。恒常的な長時間労働により職員は疲弊している。管理監督者の意識が問題である。 ・ 総労働時間短縮を実現するために、残業規制やノー残業デーの徹底、年休消化促進等、具体的な方策を図るべき。 	<p>総労働時間短縮に向けて、管理監督者を対象とした研修を実施する。 (平成 21 年度から実施)</p>
その他			
非常勤職員等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非常勤職員の報酬は常勤職員との権衡を考慮し予算の範囲内で決定している。国のガイドラインも十分満たしている中での改善は困難。 ・ 休暇については、雇用期間の定めの有無や勤務時間の短さから自ずと制約があるものと考える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 補助的な業務にとどまらない実態がある中で、報酬単価区分の見直し、休暇の拡充等、均等待遇・格差解消の観点からの取組みをすべき。 ・ 再任用フルタイムや臨任は常勤と同じ週40時間勤務なのに夏季職専免が3日に割り落とされるのは理屈に合わない。 	<p>フルタイム再任用職員の夏季厚生活動のための職務専念義務免除については、常勤職員と同じ5日の範囲内で承認できるものとする。 (平成 21 年度から実施)</p>
通勤手当	<p>交通用具使用の通勤手当は、民間支給状況を基本としつつ、ガソリン代及びJR運賃を考慮して改定する国に準じて改定している。ガソリン代だけに連動するものではない。</p>	<p>自動車等交通用具使用者の通勤手当の算定について、ガソリン代が最大の要素であることから、それを踏まえたルール作りが必要である。</p>	<p>通勤手当の改定は行わない。</p>