

2023年10月25日

兵庫県知事
齋藤 元彦 様

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長 青木 久実子



2023年賃金改善等に関する追加要求書

日頃から、職員の労働条件の改善、県民福祉の向上、地方自治の拡充等にご努力されていることに対し、心から敬意を表します。

さて、人事委員会は本年の公民較差に基づき、10月11日、2年連続の月例給・一時金の引き上げとともに、在宅勤務等手当の新設を勧告しました。月例給における初任給の引き上げや全世代での引き上げとなったこと、一時金の引き上げが期末手当にも配分されたことは、一定評価できるものの、較差が0.95%に留まり、月例給の引き上げが、国に準じ給料表が上がるにつれ改定率が逡減されることは、中高年齢層の引き上げ額は十分でなく、物価上昇の中での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば納得できるものではありませんでした。

また、在宅勤務等手当については、新設が勧告されましたが、具体的な制度設計については、国と異なる制度とすることも含め、労使協議に委ねられました。当局に対しては、在宅勤務で職員が負担することになる費用は手当で措置されるものとの我々の要求を踏まえた対応を求めます。

会計年度任用職員の勤勉手当の支給、給与の遡及改定については、「常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえた措置」「国の非常勤職員の取扱いも踏まえ適切に対応する必要があります」との報告での言及を踏まえ、処遇改善を求めています。

つきましては、私たちは、賃金改善を求める「賃金改善等に関する追加要求」を決定しましたので、本年3月3日に提出した春闘要求に加えて要請します。

記

I. 賃金等に関すること

1. 各給料表の改善

(1) 全給料表、共通事項

- ア. 月例給の水準の改善を物価高騰の影響を考慮しすべての職員に行うこと。
- イ. 初任給を改善し、在職者の調整を完全に行うこと。
- ウ. 昇格基準等の現行制度を保障し、さらに改善すること。
- エ. 各給料表の号給を継ぎ足し、退職時まで1才4号を保障すること。特に、定年までの昇給が可能となるよう行政職給料表の6級について号給を継ぎ足すこと。
- オ. 再任用職員の賃金水準を改善すること。また、再任用職員の生活水準を確保す

るため、退職前の級格付けとすること。

カ. 高齢層職員の士気確保策を講じること。

(2) 行政職給料表

ア. 採用区分や学歴による賃金格差を解消するとともに、在職者の調整を完全に行うこと。

イ. 運用基準の改善

① 中途採用者の格付けは、職務に関係なく、標準賃金により行うこと。

② 高齢層職員の士気確保のため、退職時までには監督職級へ格付けすること。

(3) 研究職給料表

昇任制度の見直しに伴い、研究職給料表の改善を行うこと。

(4) 看護職給料表

給料表の運用改善を行うこと。また、高齢層の士気確保のため、退職時までには看護職 4 級へ格付けすること。

(5) 技能労務職給料表

ア. 行政職との格差解消を行うこと。

イ. 給料表の運用については、給料表見直しに係る交渉経過を遵守するとともに、定年年齢まで昇給を行うこと。

ウ. 中途採用者が多い実態を踏まえ、標準賃金との格差を完全に解消すること。

エ. 再任用賃金についても、行政職との格差解消を行うこと。

(6) 会計年度任用職員の給与の取り扱い

給与改定がある場合、常勤職員の取り扱いに準じて、遡及改定すること。

2. 賃金決定基準

(1) 中途採用者の初任給基準を改善すること。

(2) 人材確保の観点から初任給基準の引き上げること。

(3) 全職種に年齢別初任給決定基準を適用すること。

(4) 採用後 5 年以内に標準賃金に到達させること。

(5) 以上の改善に伴う在職者調整を行うこと。

3. 昇給及び昇任に関する改善

(1) 昇 給

ア. 勤務成績を理由とした昇給号給数に格差をつけないこと。

イ. 人事委員会規則第 19 条の 2 第 2 項に規定する不利益な取り扱いは行わないこと。

ウ. 長期療養など休職者の完全な復職調整を早期に実施すること。また、それに伴う完全な在職者調整を行うこと。

(2) 昇 任

ア. 主任、主査及び地方機関の課長補佐への昇任基準を明確化し、「成績」を理由にした人事差別を行わないこと。

イ. 55 歳昇給停止を廃止すること。

4. 諸手当の改善

(1)地域手当は、過去の経緯をふまえた抜本的な問題解決を早期に図ること。

(2)住居手当

ア. 家賃等の支払い者については、民間、公団等の家賃に見合うように支給額を引き上げること。

イ. 支給範囲を拡大すること。

(3)通勤手当

ア. 交通機関利用者については、全額実費を支給すること。

イ. 交通用具利用者については、次のとおり改善すること。

①自転車利用者

5km 未満 4,000 円

5km を超える 5 km ごとにつき 5,000 円

②自動車等利用者

5km 未満 9,500 円

5km を超える 1km ごとにつき 1,000 円

③通勤距離が 1km 以上の場合は支給すること。

④通勤途上の駐車場・駐輪場等の料金を「別枠」として全額支給すること。

ウ. 新幹線等に係る料金については、全額支給とすること。また、特急料金を「別枠」として支給すること。

(4)単身赴任手当

ア. 基礎額を月額 50,000 円に引き上げるとともに、加算額をさらに引き上げること。

イ. 支給範囲を拡大すること。

(5)宿日直手当を 1 回につき 10,000 円に引き上げること。

(6)労働基準法の改正に対応して、45 時間以上の超過勤務手当の割増率を引き上げること。

(7)夜勤手当を 100 分の 50、超過勤務手当を 100 分の 150 に引き上げること。

(8)再任用職員に住居手当、扶養手当等の生活関連手当を支給すること。

(9)退職手当

ア. 支給率を改善すること。

イ. 端数の月数については、6 ヶ月以上を 1 年と算定すること。

(10)感染症防疫作業手当を引き上げること。

(11)実態を踏まえた在宅勤務等手当を新設すること。また、日額で支給すること。

5. 一時金

(1)職員の生活を守るために、必要な支給月数を確保すること。

(2)再任用職員の支給月数を改善すること。

(3)会計年度任用職員の期末手当を常勤職員と同様に引き上げること。また、勤勉手当を支給すること。

6. 休暇制度の拡充を行うこと。

(1)子どもを生き育てることの支援策の一環として、妊娠障害休暇等を新設するとともに、子育て支援休暇の取得要件を拡大すること。また、親族の喪に係る特別休暇

を拡充すること。

(2) 病気休暇の制度・運用の改善を行うこと。

(3) 仕事と治療の両立支援に関する制度を充実させること、また、子育てのための部分休暇の取得単位を緩和すること。

(4) その他、健康で安心して働き続けられるために、休暇・休業制度を拡充すること。

(5) 会計年度任用職員の無給休暇について、常勤職員と同様に有給休暇とすること。

7. その他

(1) 人事評価制度は人材育成を目的としたものとし、公平公正な人事評価を実施すること。

8. 実施時期

以上の改善については、2023年4月1日から実施すること。