

2022年10月21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



2022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13日に月例給・一時金を国並みに引き上げる勧告を行いました。3年ぶりに月例給、一時金が引き上げられることは、組合員の期待に応えたものと受け止めています。しかし、国と同様に、月例給については若年層の引き上げであること、また、一時金の引き上げは勤勉手当での引き上げであり、会計年度任用職員に対する言及がないことは、すべての職員の奮闘に報いる賃金水準の引き上げを求めてきたことから、残念です。

また、2023年度から段階的に定年年齢が引き上げられることから、60歳以降の職員の処遇改善、高齢層職員のモチベーション維持対策などについては、丁寧な対応を求めます。

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10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. 誰もが生活水準の維持・改善ができる賃金を支給すること。
2. 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. 初、中級採用職員と上級採用職員との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、退職時までには行政職 6 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. 新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。

3. 賃金決定基準

- (1) 中途採用者の初任給基準を改善するとともに、前歴（経験年数）換算率及び昇給換算率をさらに改善すること。
- (2) 人材確保の観点から初任給基準の引き上げること。
- (3) 臨時・非常勤職員等の期間を 10 割とすること。
- (4) 全職種に年齢別初任給決定基準を適用すること。
- (5) 採用後 5 年以内に標準賃金に到達させること。
- (6) 以上の改善に伴う在職者調整を行うこと。

4. 昇給及び昇任に関する改善

(1) 昇 給

- ア. 処分、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を行わないこと。
- 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。

5. 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。

エ. 新幹線等利用、有料道路・トンネル料金の適用基準・範囲を拡大すること。また、高速代について、結婚や介護による転居はライフステージの変化によるもので、自己都合の理由とせず、支給対象とすること。

(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) 新型コロナウイルス関連業務にかかる手当を改善すること。

(11) 在宅勤務関連手当について、民間企業の支給状況も踏まえ、検討すること。

6. 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) 引き上げ分の一部を成績上位区分に係る原資に配分しないこと。

(3) 再任用職員の支給月数を改善すること。

(4) 会計年度任用職員の一時金を改善すること。また、勤勉手当の引き上げ相当分を支給すること。

7. 休暇制度の拡充を行うこと。

(1) 子どもを生み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。

8. 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、賃金に反映させないこと。

9. 実施時期

以上の改善については、2022年4月1日から実施すること。