

2025年10月28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 土取 節夫



## 2025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、兵庫県人事委員会は10月10日、比較企業規模を100人以上に見直した公民較差に基づき、給料表を平均3.3%、一時金を0.05月引き上げるとともに、初任給調整手当、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当、宿日直手当の引き上げを勧告しました。

月例給の引き上げが、中堅層以上の職員も2.8%以上と昨年を大幅に上回り、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、評価できます。

一方で、「号給継ぎ足し」「55歳昇給停止の廃止」「60歳超の給与7割水準廃止」、再任用職員の一時金改善を含めた処遇改善について、「困難」とされたことは到底納得できるものではなく、「高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持・向上に意を用いる必要がある」とも報告されていることから、再任用も含めた中高年齢層の処遇改善を強く求めます。

人材確保については、獣医師の初任給調整手当の引き上げが勧告されましたが、不十分であり、総合土木職等の採用困難職種を対象職種とすることと合わせ改善を求めます。

通勤手当については、労使協議に委ねられ、実施時期も含め「労使で協議した結果、国を上回る制度となることもあり得る」と人事委員会と確認しており、ガソリン価格高騰や、駐車場負担が生じている実態を踏まえた改善を求めます。

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17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4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. 60歳超の給与7割水準を廃止すること。
- キ. 中高年齢層職員の士気確保策を講ずること。

#### (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 高年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、高年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。

### 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) 初任給調整手当を改善すること。
  - ア. 獣医師に対する初任給調整手当を5万円以上に引き上げること
  - イ. 総合土木職などの採用が困難な職種について、支給対象とすること。
- (6) 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。
- エ. 55歳昇給停止を廃止すること。

(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。

4. 諸手当の改善

- (1)地域手当は、過去の経緯をふまえ、問題解決を図ること。

(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。

- イ. 新幹線等に係る料金については、特急料金を「別枠」として支給すること。

- ウ. 事務の簡素化を図ること。

(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)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)再任用職員に扶養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)特殊勤務手当を引き上げること。

(11)特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当について、引き上げること。

(12)寒冷地手当の支給地を拡充すること。

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。

## 6. 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) 育児と子育てに関する休暇・休業制度に、孫も対象とすること。
- (5) 障がいをもつ職員の体調や通院に配慮した勤務形態や特別休暇を創設すること。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (2) 会計年度任用職員の任用上限を撤廃し、合わせて上限号給を撤廃すること。
- (3) 昨年来の県政を取り巻く混乱の影響を最小限に抑え、職員の能力を最大限引き出し、やりがいを持って職務遂行できる勤務環境を整備すること。

## 8. 実施時期

以上の改善については、2025年4月1日から実施すること。