

平成28年度賃金・労働条件要求書等に対する交渉の概要（第1回）

- 日 時 平成28年11月4日（金） 15：00～16：30
○場 所 第22会議室（第二庁舎4階）
○出席者 県：（知事部局）人事企画課：川本課長、齋藤給与室長、田崎課長補佐 他
業務効率推進課：中村課長、谷口課長補佐、河野課長補佐
（教育委員会）教育総務課：林課長、津村課長補佐、堀江係長
（企業局）経営企画課：入江課長補佐
（病院局）松本課長補佐、玉野係長
県職労：三浦執行委員長、西條書記長 他
現企労：生田書記長 他
県教組：寺谷執行委員長、棚田書記長 他
高教組：吉岡執行委員長、西川書記長 他
非常勤労：竹氏執行委員長

※ 組合は役員が中心

<概 要>

- 組合：第1回の合同確定交渉を始めさせていただく。最初に交渉責任者から一言お願いしたい。
組合：このたび議長を務めている。21日の震度6弱の地震で被災されたみなさんにお見舞いを申し上げるとともに、このたびの地震に対応していただいた県職員、教員に敬意を表したい。3年連続ラスパイレス指数が91台だが、職員に報いるためにも少しでも前進させたいので前向きな回答を望む。
県：スピードが求められる中、組合員の方々にも休日返上で被災地に行っていたに感謝する。人事委員会の勧告もされ、真摯に対応したい。この交渉を良い機会として、さまざまな課題について、素直に耳を傾けて率直な意見交換をしたい。実りある場としたい。
組合：これからの交渉は、労働協約の給与改定交渉の扱いとさせていただく。
組合：まずは回答について人事企画課長の説明を求める。
県：回答のポイントを簡潔に説明させていただく。

【要求書 一 賃金改善について】

県：今年度の給与改定は勧告を尊重したい。具体的には給料表は1.1%引上げ、期末手当は4.1月から4.0月へ引下げ、扶養手当は配偶者に係る額を引下げ、子にかかる額を引上げる。平成29年度から31年度にかけて段階的に実施し、平成32年度から完全実施したい。

【要求書 二 人事評価について】

県：基本は現行のとおり。継続して必要な見直しを行っていく。

【要求書 三 臨時・非常勤職員の賃金および雇用制度改善について】

県：正職員の給与改定がなされた場合は、それに準じて改定したい。一時金の支給は法律の規定から難しい。育児や介護に係る休暇も正職員に準じて改正したい。

【要求書 四 職位整備について】

県：従来からのとおりに扱いたい。

【要求書 五 諸手当改善について】

県：扶養手当以外は現行どおりとさせていただきたい。

【要求書 六 休暇制度改善について】

県：育児・介護に係るものは法改正に基づいて条例改正したい。それ以外は現行どおりとしたい。

【要求書 七 職場環境改善について】

県：時間外勤務の縮減には平成22年度から力を入れて取り組んでいるが、まだまだ成果が上がっていない。職場ごと、個人ごとの時間外勤務の過度な偏りは、職員のワークライフバランスや健康にも影響するので、これからも重点的に取り組んでいく。

特定事業主行動計画には休暇の目標値などが書かれているが、熊本地震や中部地震の対応もあり、目標数値達成が例年より厳しい状況にある。

メンタルヘルスではストレスチェックを行っており、メンタルで休む職員が少なくなるように引き続き取り組んでいく。

ハラスメントはそのようなことがないように引き続き取り組みたい。

女性の活躍は、家庭での男性の役割が大きい。一番の取組は男性の育児休業となるが、引き続

き啓発していく。

【要求書 八 高齢者雇用制度について】

県：定年退職者の雇用は、業務量にも関わるが、可能な範囲で本人の意向に沿えるようにしたい。

組合：人事評価について、制度変更の際には組合との意見交換を大切にしてもらいたい。

県：回答に「組合の意見を聞いて」とあるように、組合にも確認する。

組合：非常勤職員の給与は正職員の改正に準じてということだが、改定日はどうなるか。

県：予算に基づくものであり、来年度、29年度から適用する。

県：正職員の業務を切り分けたものを受け持つ臨職が何人かいるが、同じ扱い。正職員と同じ給料表が適用されている定数内の臨職は正職員と同じ扱い。

組合：給与水準の低さに組合は課題意識を持っている。現場からの声もあるが、職種間、部局間の昇任年齢に較差があり、これも給与水準に影響していると考える。今後議論していきたい。

組合：職種ごとの平均昇任年齢を知事部局は出していないのか。

県：例年11月末頃、人事異動の基本方針として各部の総括補佐に参考に出しているが、その年齢に達しないと昇任できないと誤解されることもあり、昨年度から示さないようにした。

組合：平均昇任年齢を教えてください。

県：情報共有する。

組合：職位整備については次回以降しっかり議論したいが、職位整備の課題認識だけ確認したい。1・2級の職員が多い。3・4級に上がる道筋に課題がある。当局も改善の努力はしており、改善の方法に意見の相違はあるが、改善していく必要があるとの認識はあるか。

県：他県に合わせていくというのは少し違うと思う。必要な業務にポストを整備して、3・4級職員を増やすことは必要と考える。28年度に3級は33増。27・28年度の2年間では50以上増やしている。23年から増えた103のうち53が27・28年度で増えている。引き続き努めていく。

組合：行政の均衡適用の原則がある。人事行政の公表を見ても鳥取県の人員構成は特異な形をしている。国公ラス91が残念ながら続いている。そこの課題意識はないのか。

県：給与水準は民間均衡が大前提で、結果的にラスパイレス指数が低いからといって上げるものではない。級別職員数の影響は否定できないが、組合交渉での厳しい議論、議会を経てわたり・主任をなくして10年経ち、戻すことはできない。逆にわたりがないのに他県のような状況になることに、個人的には違和感がある。

組合：わたりと主任制度は完全にリンクしない。国家公務員の給料比較や人勤の民間調査でも主任が前提となっている。県は国の給料表を使っている。今は破綻を来しているのではないか。後日、協議したい。

小さくても勝てるという本があるが、鳥取県は勝っているのか。鳥取県と島根県を比べると、人口減少率は以前、鳥取は島根より少なかったが、平井知事就任以降逆転され、広がってきている状況。こういうことをしっかり認識して交渉してもらいたい。

県：勝っているかどうかの認識は個人で違うので申し述べることはできないが、人口減は重要な問題である。高等教育機関が鳥取県は少ないとか、社会情勢も関係するので誰か一人のせいというのは飛躍している。テレビでも帰ってこいという島根のCMをよく見かけるが、島根は地場産業の足腰が強いというのが個人的な印象である。

組合：通勤手当は長年の継続課題となっているがどうか。

県：組合とよく話し合って進めていきたい。ここ何年か止まっているが進めていきたい。

組合：休暇制度については今後議論していく。

時間外勤務について、企業局が労基署の是正勧告を受けた。三六協定の見直しの話しがあったが、業務の改善と併せて今後の方向性はどうか。

県：昨年は是正勧告を受け、特別条項を加えて労基署に届けた。新たな発電所の設置が時間外勤務の増えた原因で、定数を1名増やし、係長級の職位整備も行った。来年度予算の要求では、外部委託が可能なものは委託するようしていく。

組合：時間外勤務については改めて議論する。

組合：教育委員会の時間外勤務の実態把握はデータによるということではどうか。特に県立学校。

県：県立学校にはICによる管理となったので、きちんと実態を把握していく。実際の勤務状況を組合と話しをするのは縮減にもいいことなので、共有しながらより良いものを探していく。

組合：時間外勤務の取組について「平成22年度比平成23年度実勢」とあるが、データが古いのではないかと。毎年データを取っているのでは、最新のデータを活かしてほしい。

県：データは別途示す。23年度の水準を維持しようとして取り組んでいるところである。ここ何年かは23年度よりも少し、1割強から2割増えている。一人当たりの時間外勤務時間数は1月12時間強で対外的には少なく見えるが、実態が見えない。何百時間以上が増えているのかどうか、どこの所属のどの人に負担がかかっているのか、そういう所もおさえて見ていきたい。人がたくさんいたら時間外勤務が減るかという、そう単純にはいかない。財政や人事作業のように一定の期間内にしないといけない所があるが、そこに人を増やしてもその人がすぐに仕事ができるかどうか分からない。民間ではアメーバのように適宜、人を配置するが、公務で自由に人を増やせない中で仕事のやり方を考えていかないと対応できない。月当たりの時間数を法制化する動きもある。以前からある問題でやれることはやっているが、難しさを感じる。

組合：鳥根の知事は組合交渉に出てきて、その場で総務部長に指示をすると聞いている。その場ですぐ人を増やしたりする。スピード感が違う。今の知事には人を減らすことしか見えない。

県：鳥根は4月異動のみで、病気休職が出てそのまま頑張れという感じだと聞いたが。

組合：直近の異動に反映させるのだろう。今の知事は人を減らすばかりでスピード感が遅い。

組合：今後現場からの声もあげて、任命権者ごとの意見も聞きたい。本日の重点課題に入る。

【一時金】

組合：人事委員会との交渉で民間は一時金4.02月と聞いたが、勧告ではマイナス0.1月となっている。我々は格差を広げたくない。人事委員会の説明では二捨三入・七捨八入がルールだと言うが、我々は知らなかった。昨年も下2桁の話をした。当局としては当たり前との認識か。

県：従前から0.05月単位で調整している。個別の局面で有利不利はあるが、細かく刻んで複雑となってもいけないので、0.05月は妥当な所だと思う。

組合：他の都道府県と比べると、鳥取県だけが下がる。格差が広がる。モチベーションの維持をどう捉えるのか。

県：一方で月例給にも格差が出ていて、トータルでは上がる状況。鳥取県が見劣りするわけではない。

組合：上がったとはいえ、鳥取県は平均給与が低い。

県：給料表に掛ける乗率は千分の998まで上がった。自分の給与室長時から見るとすごいことで、個人的には感慨がある。

組合：これまでが異常ということ。一時金は過去に0.04月で止めていた時期もあったのではないか。

県：過去3.86とか、一時期にはあったが、その後は0.05月で踏襲されている。前者は例外的な扱いで0.05月刻みが基本である。

組合：人事委員会は必ずしもルール化されてはいないという認識で、人事委員会とのやり取りは終わっている。地場との関係の話をして、下げても4.02月ではないか。ただできえ低いのにまた下げるとモチベーションの維持を考えるとダメージが大きいのではないか。

県：民間との較差があっても3.9月を維持した時期もあった。二捨三入が局面で見れば有利になることもある。0.02月でもモチベーションが下がる人はいるかもしれないが、トータルでは2年連続で上向きになっているので、モチベーションは維持できるのではないか。

組合：その考え方がルールであれば明文化できないか。

県：人事委員会がルールではないというのであれば難しいのではないか。

組合：一昨年の一時金引上げ勧告で、全て勤勉手当に振られたので、今回は期末手当ではなく勤勉手当を引き下げるという考え方はないのか。

県：勧告では国との均衡で期末手当を下げています。国は勤勉手当の割合を上げてきています。人事委員会も勤勉の割合を下げないように勧告されたものと思われる。

県：国は4.3月だが、ボーナスにおける勤勉手当の占める割合は39.5%。今回の引き下げに組合は異議があるが、年4.0月となった場合、期末手当を下げないと国との均衡が保てない。勤勉手当の割合は39.3%となり、国よりも少し低めだが、国と均衡はとれている。

組合：そのような話しは今まで聞いたことがない。期末手当の支給月は国よりかなり下回る。月数を保障すべきではないか。

県：去年も7：3の話しの際に説明させていただいている。必ずしも新しい話しではない。

組合：組合としては4.02月でお願いします。勤勉手当から引くことも要求する。

【扶養手当】

組合：国は子に1万円と、国と鳥取県に差がある。引き上げる考えはないか。

県：配偶者のみ手当額が高いことに理由があるということもあり、配偶者の手当額をその他の被扶

養者に合わせ、育児に力を入れているので、それにより余った原資を子に回す。国と同じ考え方だが、鳥取県は元々配偶者の額が国より低いため、余りの原資を子に持っていくとして、勧告では7,900円になったと聞いている。妥当なものと考えている。

組合：ほぼ全ての県で子は1万円。育児に力を入れていると言ったが、民調結果を意識することなく6,500円と7,900円になっている。国準拠の考えでは1万円であり、他の大多数の県でもそうになっている。かつての民調で10,500円となったと思うが、そこを切り離して考えるのはどうか。民調結果とは切り離れたところにあるのであれば、国準拠、均衡から1万円にすべきではないか。

県：国に合わせるということも分かる。ただ、扶養手当は民調の月例給の比較給与に含まれている。給与改定全体に影響があり、勧告を尊重したい。

組合：子どもの手当額を増やすことは理解できるが、勧告を見るとあまりにも低すぎる。子育て王国だが、扶養手当は、見送りの県を除いて全国で一番低くなる。見送る県もいずれ1万円の数字は出てくる。28年4月に遡るのではなく、来年はどうなるか分からないが29年度からの話しと考ればよい。給料も低く扶養手当も低い、低い所のオンパレード、考えてほしい。月例給分は給料表に持っていったのだと思うが。

県：トータルの水準で決まってくることである。資源をどう配分するのかの問題で、条件が同じなら扶養手当が上がった分は月額給料を下げることになる。

県：子の扶養手当額が下から数えたほうが早く見劣りすると言われるのはそのとおりだと思う。29年度に向けて改定するのであれば、原資を見越して影響を及ぼさないというのが基本で、先食いする形にすることを人事委員会は考えないと思う。それが踏まえられた勧告を尊重したい。

組合：他県は国準拠が多い。他県でも遡る所はあるが、他県はそのような考えはしていないと思う。1万円に上げる所が原資の先食いをしているという考えはない。どこかを上げればどこかが下がることは分かるが、それを言うと手当の見直しに手がつけられなくなる。

県：来年度に向けて純増による要素は来年度に影響するので、すぐには採用できない。これから先のことは分からない。

組合：これから一切、扶養手当の増額はできないということか。

県：一切できないというものではない。

組合：扶養手当は人の数も変わるし、枠が分からない。分からないことを議論してもしかたがないので、額が他県に抜きんでないことを見ないといけない。他県との比較からして一考の余地があるのではないか。今までは民調結果に従ってきており、課長からも民間水準との均衡という話があったが、扶養手当は県内民調と切り離すのか。

県：切り離すのではなく他のものとの関係も考えてトータルで検討されたものだと認識している。29年度ということになると、話しは違う。

組合：子どもの手当額の増額を段階的ではなく一気にできないか。

県：組合員の気持ちは分かるが、下げるほうも一気にやるのか。段階的に改正するのは下げる人への配慮から来ている。ひねり出せる原資も段階的という理解である。

県：経過措置は3年かけてやるが、7級以下は30年には完成する。

組合：下げる方でステップをふむことに異議を唱えるわけではない。

組合：子の手当額が一番低くなることを懸念する。

組合：少し古くなるが以前鳥根県との比較を調べた時、部長級の給料は対95%、係長級の給料は対85%だった。上の人は他県と比べて遜色ない給料をもらっているのに、8・9級の手当を早く廃止してその分を7級以下に回してほしい。

県：原資の多くは7級以下であるので、8・9級を早く廃止してもあまり影響がない。

組合：組合員にも聞いて、再度、話をしたい。

【両立支援制度】

組合：改正内容は国・民間と同じか。

県：国と並びをとった改正を検討している。法案は国会に上程されているが、審議がまだで、法律以下の詳細も伝わってきていないが、国に準じた改正を考えている。1月1日実施となっており、それに間に合うように11月議会提案を念頭に準備したい。遅れるようであれば、先延ばしの可能性もある。事務折衝で分かる範囲で具体的な制度の内容を説明する。

組合：このたびの改正で介護の対象となる家族が拡大されるが、成年後見人はこの中に入らないか。いとこの成年後見人になっている職員からのリクエストがあった。

組合：1月実施なら周知期間が短い。きちんとした周知をしてもらいたい。内容も不透明なので、具体

的なものを示してほしい。

組合：先ほど課長から1,000分の998の話があったが、100%の賃金水準はどうか。

県：モチベーションの観点では望ましい姿ではあるが、民間均衡が大前提であり、その条件をクリアしないと難しい。

組合：平均の昇任年齢と時間外勤務の数字については、情報提供をお願いします。

組合：予算の補正はあるのか。

県：2月議会ではあるかもしれないが、今回は補正予算の予定はない。

組合：実際に働いていて、非常勤職員を集めるのに苦労している。今年は特に多く採用試験をしているようだが。

県：7回している。採用候補者名簿を作っているが足りない。受験者自体少ない。部局から要望があれば試験をする。有効求人倍率が1.4倍で労働市場からして難しい。足りない原因は、民間企業に決まり途中で辞めたり、新たな業務が増えて非常勤職員でカバーする場合と両方ある。

組合：非常勤職員が確保できないのは労働条件に問題があるからではないか。給与面を上げないと難しいのではないかと。技術職の確保は現場でも難しい。待遇面の改善は考えないのか。

県：民間のもの比べて一般事務の時給は高い方だと思う。事務補助も月額で14万円くらいとなる。一月の勤務が17日というのがネックではないか。地方公務員法が実態に合っていない。月21日勤務なら受ける人も増えるのではないかと。こちら働いてほしい気持ちはあり、悩ましい。国も検討委員会を開催しているので、法改正で良い方向にいけばと思う。

組合：事務の任期付職員ではどうか。

県：短時間勤務の任期付職員は広がっているが、任期付職員は業務に任期があるものが基本。

組合：超過勤務を減らすなどして原資はどうにでもなる。学校現場では講師の給料は頭打ち、民間のほうが子ども手当が高い、となるとどんどん人は流出し他県に行く。勧告は出たが、どうにか考えてもらわないと流出は止められない。

県：人材確保は課題と考える。県の採用試験の応募者も減っている。5月申込みで6月試験だが、内定をもらった人の欠席の数が非常に多い。休暇、給与、子育て、仕事のやりがい、トータルで高めていかないといけない。一方で、皆が鳥取市へ行くわけではない。県に受ければ県に来ていたでいる。外からは県のブランドは維持できているのかなと思う。優秀な人材の確保に取り組んでいく。実際にはそれだけではなく、障がい者、知的・精神障がい者の試験に取り組んでいる。筋肉だけの優秀な人だけではなく、多様な人が働ける職場、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

組合：鳥取市や松江市の受験者数は増えている。働きやすい職場づくりということだが、自治労のイベントで市町村の職員に仕事を依頼すると、優秀なので最低限の指示できちんとしてくれる。人に余裕があれば色々な人を職場に加えるのはいいが、優秀な人を確保することは大事である。人を増やさなければいけない。

組合：優秀な人という考えに違和感を感じる。

組合：障がいのある人は優秀ではないと聞こえる。私にはたまらなくなる。優秀とは何か。

県：優秀とは、コミュニケーション能力とか業務に求められる必要な能力があり、職場においてよく仕事をする。障がいを持っている人も必要なものを持っている。言葉をたくさん使い誤解を招いてしまった。そういう考えを持っている訳ではない。

組合：よくとればインクルーシブ、同じ空間で仕事をするをを目指すということでしょうか。課題の確認はできたと思っている。次回は、内容によりけりだが、条例改正の部分で妥結を目指して交渉を行いたい。本日の課題は次回議論することとして終了したい。