

## 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2回）

- 日 時 平成28年11月9日(水) 14:00～19:05  
○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：竹内経営企画課長、入江課長補佐  
(病院局) 総務課：細川病院局長、松本課長補佐  
県職労：三浦執行委員長、西條書記長 他  
現企労：苗村執行委員長 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 ※組合員動員交渉で組合側約50名出席

### <概 要>

組合：第2回の合同確定交渉を始めさせていただく。10月19日に要求書を提出し、11月1日に回答をいただいた。第1回の交渉では要求に対する回答の趣旨を説明していただき、回答の内容について議論し、そして条例改正が必要な所について確認した。今回はまず、我々が重要と考えている職位の整備と時間外勤務の削減について確認したい。

#### 【職位の整備】

組合：まずは議論のスタートとして、全国の人事委員会勧告が出そろったわけだが、鳥取県の平均給与月額346,238円という額をどのようにとらえているのか伺いたい。

県：ラスパイレス指数が全国最低で、月額の給与も最低となっており、ラスを反映した数字だと思っている。額が安すぎるか十分か、いろいろな評価はあるが、県内民間の実態に合わせて決まるもので、客観的に民間状況を反映したものと考えている。

組合：公務員には行政の均衡の適用があるが、較差がある。島根県とも月例給与で2万円の較差がある。公務の労働としては同じことをしている。その実態からスタートしたい。ラスについて触れられたが、直近のラスが91.8で、さらには3年連続で91台という低さで推移していることに対する見解を示してほしい。

県：ラスが低く46位とも溝が空いており、改善すべき課題と認識している。それが職位整備の話にもつながっていると考えます。

組合：連合鳥取の役員をしていたが、県職員の給料は非常に低い。民間企業だと職員の給与が低いのは職員に還元できない経営者の能力が低いということ。公務員は給料が安いことを自慢し合う風潮がある。課長は知事の代理で臨んでいるわけだが、知事の経済政策が上手くいかず、公務員に跳ね返っていることをどう思うか。

県：そういう面があることは否定しないが、知事だけではなく、県全体で責任を分かちべきだと思う。特定個人がどうこう言うのではなく、今後の日々の営みにおいて官民一体となって全体で民間賃金を上げていく。みんな大変忙しく働いているが、効果が目に見えていない。引き続き一丸となってやっていかなければならない。

組合：行政職の職員我々にも責任がないとは言わないが、知事に基づいて働いている。今日は経済問題の話ではないが、職務権限に大きな差があり、最終的に決定する点では知事と一般職員とは違う。きちんと認識してほしい。

組合：ラスが最下位であるが、国並びが理想という所の共通認識を確認したい。国並びにする手段として、組合は地方公務員法第24条の国、他県との均衡を主張しており、水準が低いのは1、2級の人数が多く平均値が引っ張られるのが原因であると考えている。当局は民間との均衡を優先している。2013年の回答には「他県も参考にして」とあったが、翌年には「参考にならなかった」との回答だった。認識の違いがあることは確認していいか。

県：民間との均衡を優先するという点で組合と認識が違う。

組合：第1回の交渉で、ここ2年でポスト数を増やしたとあったが、よろしいか。

組合：一昨年の交渉の場で配ったA3資料を配付する。我々の給与は職務なり責任で決まっており、求められる役割を比較したもの。H21年のものだが、国家公務員については変わっていない。県も大枠は変わっていない。国は標準職務遂行能力、県は人材育成・能力開発基本方針で述べられてい

る。比較すると係員から違うところがある。県では人材育成も係員の仕事で、部下の育成も係長の役割である。一方で国家公務員には入っておらず、課長補佐から出てくる。国では補佐から人材育成が求められているが、県では一般職から求められる。しかし給料の級は3級までいけない。係長の給与は4級までいけない。このような差が出ている。県のほうがより高い能力を求められるのに釣り合っていない。前回の交渉では「10年前の合意で決めたこと」との回答であったが、10年前と状況は変わっている。対応級が低いことの合理的な説明を求める。

県：係長級が3級ということは総務省から示されており、それに忠実に、10年前のわたり廃止の際に合意した。その時とは変わってきているということだが、どういう職の方にどういう仕事をしてもらうのか、級を変えるのではなく、実態に合わせた必要な職を作ることが本来である。何故国に人材育成の文言がないのかと思うが、国のほうでは指導しないということではなく、書いてはないが、役割は求められていると思う。

組合：係長を置くかどうかはポストをそこに設置するというので、係長の給与をなぜそのようにしているのかということとは違う。総務省に確認したら、各県の考えでするものであり、3級係長は例で示したにすぎないとのことだった。3級係長は鳥取県のみで他県は違う。他県では1級から3級が一般職である。聞いているのは職務と対応級の話しである。課長の話しはポストであり、再度説明を求める。国も係の仕事に関して部下の指導をするのはするが、それは業務遂行の観点からであって、人材育成の観点からではない。鳥取県は人材育成の観点から広範囲に求められている。国家公務員はやってもいいが、評価につながらない。鳥取県の職責は大きいのに給与が対応していない説明を求めている。

県：鳥取県は主任を廃止して整理した。現時点で係長を4級に位置づける積極的な理由は見だしにくい。他県がどうだからという理由のみで、議会や県民に10年前とどう違ったのかを示せない。合理的に説明できる理由が出れば考えられるが、現時点ではない。

組合：そもそも10年前が正しかったかどうか、他県と離れている。他県に先んじてやったが、誰もやっていない。当局だけの責任ではなく、双方が誤っていた。誤っていたら正すべきである。4級に位置づける根拠は、国家公務員の位置づけで、国家公務員の職務遂行能力に対応している級ということでしか説明できない。国家公務員の中で位置づけられているのに、鳥取県のみが位置づけられていない。他に根拠があるのか。

県：論点がよく分からなかったが、補佐級が4級と5級に二つあることは課題と考える。理屈がないわけではないが、一つの級であるべき姿だと思う。国、他県とは運用が違う。4級にそういう仕事があれば4級に補佐級ポストを作る。論理のすり替えと言われているが、他県が4級係長だからといって、4級にすることはできない。10年前に位置づけたものが大きく変わったかということ、10年前と大きく違っていないという認識である。

組合：給料表は国家公務員の給料表が基本であるが、人材育成基本方針は国家公務員の決め方に逸脱している。地方公務員法の枠の中で鳥取県のみ違うやり方で、説明になっていない。以前の説明では呼び方の違いということだったが、鳥取県の係長の職務に求められるものは国の課長補佐に求められるものであり、鳥取県の3級位置づけには法的根拠がない。他県で総務省の通知に従っている所はない。

県：資料は以前も拝見した。当時、鳥取県は国と逆転しているという指摘だった。人材育成基本方針は、係長としてこういう能力を発揮してほしい、磨きをかけてほしいという意味がある。国家公務員の人材育成はよく分からないが、標準職務遂行能力は、これがなければ係長が務まらない、最低ラインのものが書いてあり、人材育成はあげられていないのではないかと。また想像になるが、国家公務員は部下のいない係長がいるなどバリエーションが多く色々な係長がいるから書けないのではないかと。給料の級で単純に二つを並べて比べてもいけない。

組合：推論で物を言ってもらっては困る。現にこれで動いている。職員が納得するか。やる気を出して働くと思うか。他県よりも大きな仕事をして安い給料で働くことが人事企画課、知事の考えなのか。

県：国家公務員と比べて仕事がどうかは、観点が違うのではないかと。職員全体でとらえるのか、個人でとらえるのかも。国よりしっかり働いているのだから多く給料を払えというのは、どれほどの合理性があるのか。どっちが上か下かではないと思う。民間水準抜きでも語れない。通知には法的根拠がないと言うが、それでは世の中が回らない。3級位置づけは全くの根拠なしではやっていない。

組合：水準ではなく制度設計の話し。法律では均衡が原則だが鳥取県は守っていない。通知に根拠はあるが、守っているところはない。通知を守ると法律が守れない。法律の本旨を守っていないのが

鳥取県。これは火を見ることよりも明らかであり、正してほしい。先ほど配付したもう一枚の紙では、給料の級の年齢別の人員が分かるが、鳥取県のみ上がるのが遅い。4級・5級は少ない。これは退職した後の再雇用にも関係しており、鳥取県は退職して再任用される場合2級の格付けだが、島根県と岡山県は3級で、退職後の賃金にも差がでている。それぞれ対立点が明らかになった。現職にとっても大きな問題だが、退職後にも大きな差を及ぼすことを認識しておいていただきたい。

組合：当局がポスト整備をしていることは組合も認めているが、現実的に91.8から脱却できていない。制度をつつく時期に来ているのではないか。引き続き協議していきたい。今日協議したいのは、そこから取り残されてしまった所がないかということである。全ての職場がライン職ならいいが、そうではない専門的スタッフ職という考えを出し、2級から3級への育成方針も出された。そこでカバーできない方をどのようにケアしていくのかを議論していききたい。

県：人材育成基本方針は一般的なルールを示しており、ライン職を意識したもの。取り残された部分と言われたが、確かに基本方針のみでは具体性に欠ける。具体的なものがあるわけではないが、技術職、専門職にも具体化できるものを考えていきたい。

組合：具体的なものがあるとモチベーションも上がるので必要である。

組合：検討したいとのことだが、いつ頃変わるのか。

県：できるだけ速やかにと考えている。

組合：教育現場では、50代の実習教員が1級に7名いる。学校技能主事は2級に50代半ばが4名いる。そういう人は能力がないのか。経験も指導力もあるがそういう人が上にいけない。「速やかに」が2、3年なら、1級、2級のまま退職せざるを得ない人が出てくる。「速やかに」をもう少し説明していただきたい。

県：実習教諭の例だが、以前から課題があると認識している。どういう実態があるのかを見据えて、早く取り組みたい。

組合：早くとはいつか。

組合：職位整備はわりと廃止と引き替えと認識しているが、10年でできていないものができるのか。具体的な月数を示してくれ。

県：実習教諭だけでなく、専門職も含めトータルで考える。気持ちは受け止める。速やかに検討する。

組合：実習教諭という職を作っても任用がない。2級の制度設計はしてあるのに、意味が分からない。人が少ないからか。適当に交渉してもらったら困る。

県：実習教諭だけではなく様々な専門職についてやっていくが、実習教諭のものが必要なら教育委員会でやらしてもらわなければいけない。

組合：少数職種は知事部局にもいる。考えていないのではないか。

県：人材育成基本方針は全体的なものにとどまっている。具体的な考え方を示すようにしたい。昇格や昇任の基準をどうするかは、別の具体的なルールとなる。

県：実習教諭については教育委員会単独の交渉でも話しをさせていただいている。実習教諭の職を作った時に、選考試験をやることや枠を作るなどの人数の上限を廃止して、ルールを決めている。個別の人の話になると人事のことになるが、それぞれの能力が発揮できるように任用をしていかなければならない。

組合：2級実教になるには何が足りないのか。高等学校課の管理担当によれば「その人に2級の力があつたかどうか」ということだが、自分で考えろみたいな回答だった。何を頑張ればよいのか分からない。そこを人材育成で明確な答えを出してほしい。任命権者ごとで話しをするのは問題ない。ここでは少数職種について部局横断的な答えを出してほしい。

県：横断的に具体的に示せというのはごもっともである。そういうものをこれから検討していききたい。それがいつなのかを追及されているのだが、実態として課題であることは受け止めて速やかに示したい。

組合：2009年に専門的スタッフ職ができ、栄養士や福祉職などについては具体的なものが示されている。そこからもれたもの、制度はあるが上がれないもの。校長に聞いても分からないと言う。これでは働けない。フォローされた以外の職種で一定の明確な基準を作らないといけない。早急に取り組んでいかなければならない。

組合：寄宿舎指導員で毎年発言しているが改善されない。3年経っても変わらず、4年経って生徒の指導について書かれたが、5年経っても数は増えていない。5人辞めている。鳥取県にいても1級のままなので他県を受けた者もいる。1級で退職した者もいる。仲間でそういう者がいるのに、モチベーションを上げて仕事ができない。知事部局はポストを作ったりしているが、教育委員会

との交渉になるとトーンダウンする。それでは信用できない。バカにしている。人を大切にしない県が人に教育しろと言えるのか。毎年腹が立つ。きちんと考えていただきたい。

組合：現場の声もあるので、早急に対処していただきたい。

#### 【時間外勤務】

組合：次に大きな課題と考えるのが時間外勤務である。人員削減が進んでいるが、業務は減っていないというのが我々の認識である。平成21年度から見ると現在は下げ止まりのような状況であるが、業務の見直し、効率化の具体的な実施について伺いたい。

組合：前回の課長の発言にもあったが、一人あたりの残業12時間にはアンバランスがある数字とを感じる。電通の空残業のようなものは、私の見聞きでは土木現場でもある。ICカードを通して職場に戻るサービス残業があるのではないかと。サービス残業の有無の認識はどうか。

県：知事部局では時間外勤務と退庁時刻との乖離を把握している。1時間以上の乖離が月6回以上の人数を把握し、所属にお知らせしている。仕事をしているのであれば申告し、命令を受けるように指導している。サービス残業、空通しが全くないとは思っていない。正確な実態把握がまず最初であるので、そこからやっていく。時間外勤務縮減の取組の当初は「減らさなければいけない」から話しが出ていたが、残業しなければならない仕事はあり、実態が把握できなければ個人個人のケアもできない。いつ不幸なことが起こるかもしれないという危惧をもって取り組んでいる。

組合：各任命権者はどうか。

県：時間外勤務の縮減策をしているが、急な対応などもあり、なかなか減らないのが実態。薬剤師のように定員に足りないものもあり、増員を図っているところである。マンパワーの不足が時間外勤務につながっているという認識であるが、一朝一夕での解決は難しい。試験的に始業時刻を早くしたり前倒し採用などを行っているが、結果として現れていない。人材確保には今後も取り組んでいく。

組合：賃金が安いから人が来ない。

県：施設の保全が時間外勤務となっている。この部分は効率化がなかなかできないので、委託も検討している。時間外勤務は管理的職員が毎月把握し、マネジメントして減らしていく。

組合：外部委託の検討だが、時間外勤務の部分を委託するのか。

県：定期的な点検でマンパワーを要するようなものを委託する。職員がするものと委託できるものを整理し、目で見て分かるようなもの、ルーティーン的、レベルが低い所は委託して、結果として職員が仕事に専念できたら時間外勤務が減ると考える。

県：事務部局では知事部局と同様の取組をしている。県立ではICカードが26年度に入ったので、時間を把握して乖離がないように取り組んでいる。具体的な縮減の取組としてはカイゼン運動をしているが、会議の進め方、文書の見直しなどそれぞれの学校に応じて取り組んでもらっている。市町村立学校にも協力していただいて、まず実態を把握することから校長会等をお願いしている。

組合：時短の取組は空通しの問題からスタートしているが、教育委員会の認識はどうか。

県：まずはきちんと通すことである。27年度は徹底していなかった。入力ができていなかったものがあるが、意識的な空通しは把握していない。

組合：知事部局ではないわけではないと言っている。県立でも1年経っている。今さら通しミスなどない。知事部局では時間外勤務の目標設定があるが、仕事があるから空通しをしている。教育委員会ではどうか。

県：空通しが全くないと思っているわけではないが、細かく把握していない。

組合：病院局や企業局の回答には、人員増や外部委託の具体的な話しが出たが、教育委員会は具体的なものはないか。

県：時間外勤務だけではないが、学校の実情に合わせて非常勤講師を増やしている。部活動の外部指導も検討している。育児休業や育児時間取得の職員の代替配置は、十分ではないが改善しているのではないかと。

組合：すでに生じた時間外勤務を削るためのものは何か。今のようなもので減らせるのか。時間外ゼロにできるのか。

県：時間外ゼロは目指すべきものだと思うが、これをやれば一気にゼロになるというものは、正直もっていない。できるところでやっていく。

組合：人事委員会勧告の報告では、100時間超の時間外勤務者数が知事部局、警察では減っているが、教育委員会はICを入れたのに増えている。取組を進めて逆に増えている。やっていないとは言わないが、具体的な取組を決めて取りかからないといけない。倉吉西高はカイゼンをやってもこの

さま。別のある学校は時間外勤務がもっと多い。

組合：倉吉西高勤務だが、職員会議を短くするということでは、確かに短くなった。資料をデータ取得してマニュアル化した。職場は年休が取りやすいし明るい雰囲気である。ただ今思えば管理職の人間性が関係していたからではないかと思う。校長が声かけしたり書道を見たり、教頭が色々な行事の撮影をしてホームページにアップするなど、職員の業務を肩代わりしていたからではないか。今年管理職が変わったが、業務改善は聞かれなくなり、死語である。多忙感の解消さえなくなってきたと感じる。I Cによる超過勤務の管理は、100時間を超えたか超えないかだけの議論ではない。99時間では議論の対象にならない。平日、休日、部活動の全部で100時間を超える。管理職としては部活を減らせないかと考える。部活動にはやりがいを持っている者もいるので、やりがいを削ることは削減にならない。やりがいを感ぜない部分、平日の授業の準備や課題研究以外の仕事を減らすことが必要である。9月からの進路指導の時期は忙しくなるので、最大8時までには生徒を下校させようということになったが、それで8時までには全生徒の指導にあたらなくてはならなくなった。そういう生活をしていてあと何年働けるのかと、職場では50代の年配の人の間で話している。これがモデル校の実態である。中部の県立学校では本校の超勤が一番多い。今年はさらに多くなる見込み。ちなみに、本校よりも遅くまで電気が灯っている学校があるが、超勤はうちより少ない。

組合：私は2年前までその学校に勤めていた。取組の否定はしないが実効性がない。人事委員会勧告50ページには、空通しのことだろうが「数値目標達成のために職員に過度の負担が生ずるなどの悪影響が出ないように配慮」とあり、業務の廃止を含めた業務の見直しも述べている。学校現場だけでなく空通しをして働かないといけないのが実態、やらざるを得ない状態がある。空通しをしてしまうのは個人の問題ではない。

県：やらなければいけない業務はあるが、一方で数値目標もある。縮減とずっと言っていたが、やるべきことはやろうというスタンスに変わってきている。ワークライフバランスの推進もある。時間外勤務を申請するよう言っている。一人あたりの平均時間は過剰ではないが、一部の人に負担がかかっている。27年度に月30時間を超えている所属、あるいは年720時間を超えている所属などについて、どういう状況なのか、人が足りないのかなど個別に検討している。目標があるからということで、闇に潜ることがないように周知していく。以前からある庁内ルールだが、4時以降は指示を出さない、照会の回答期限は中3日空ける、メールは必要な部署にだけ出すなど、基本事項を徹底して勤務時間短縮の取組を進め、目標時間があるから空通しするか時間外勤務申告をしないなどがないように、取組を進めていきたい。

組合：突出して超勤が多い所属には、人のことも含めて業務量を減らすなどの取組をしているのか。

県：個別にヒアリングを行っている。非常勤職員を追加配置して軽減を図ったり、予算がついた事業でも止めるものはないかを検討している。

組合：「長時間労働が常態化している職場」「長時間労働は組織運営の問題」と人事委員会勧告にもある。部署によって多少はあるが、学校はどこも超勤の山である。これをどうするのか。

県：個別の必要な状況を踏まえて職員の定数要求をする。非常勤職員や部活動支援職員を増やしていく。

組合：小中学校には何もなっていない。

組合：人事委員会が指摘したように義務教育学校の超過勤務の削減に着手すべき。学校は月平均40時間を超えている。学校によっては平均60時間、70時間の所もある。部活動がどうこうと悠長なことではなく、人事委員会が指摘するように業務を削減していくと明言してもらいたい。

県：分掌など見直せる所は見直しが当然必要である。

組合：分掌の再編成で地域連携や地域指導を協力してやることで仕事が増えている。分掌は間違いと指摘しておく。現場の責任者を徹底的に指導してほしい。個別に仕事を減らさなければいけない。どうやって減らすかを具体的に考えてもらいたい。

組合：昨今の取組では効率よくすると言うが、子どものためになっていない。授業の合間に10分でも子どもと話しをしたいが、効率よく仕事をするためには教務室に戻らないといけない。どうしたら減るのか、授業を減らすしかない。土曜授業もということになる。立ち上げても無駄になっている事業があるが止められない。効率化で取り残されるのは子ども達である。県民のためになっているのか。事業を減らすと、この場で言ってほしい。効率化ではどうにもならない。

組合：中部の小中学校に勤務している。服務監査権限が地教委にある。9月の超過勤務の平均時間が60時間、多い人は100時間を超えているが、ねぎらうこともなくもっと減らせ、100時間を超えないようにと指導を受ける。毎日、勤務動向記録に手打ちするが、打ち込まない者への指導はない。実

態が100%明らかにならない。9月集計の実態はそう。60時間をどう見直すのか。子ども達の下校は16時30分、終業時間が16時45分、その15分間で何ができるのか。テストの点付けもできない。中学は部活動があるからさらに増える。人を増やすか業務を減らすしかない。4月時点で何校も人員が不足している。多い学校では欠員が2名。他の職員で回すしかなく、仕事が増える。指導要領の改定で英語、道徳とさらに業務は増えることが想定される。働いていて悲しい。訴えても地教委は何もしてくれない。管理職は帰らないのを個人の問題とする。放置せずに、文科省にも適正な業務ができる体制を作してほしい。

組合：具体的にどう減らすのか。各任命権者、職場ごとの話かもしれないが、カイゼン活動、非常勤職員配置では実質的な効果がないことを認識してもらいたい。業務削減や合理化に取り組んでいくと約束できないのか。

県：話しをしてこれからもやっていかなければいけない。具体的なものは今はないが、必要なものとそうでないもの、効果の薄れたものを減らすことを視野に検討する。

組合：人事委員会も業務削減を書いている。これでは駄目か。

県：業務削減は取り組んでいかなければいけない。

組合：人員や定数配置で、時間外勤務のことは考慮しているのか。

県：それが全てではないが考慮している。その上で効率化、外部委託、業務廃止の話しをして対応していく。

組合：職場で精神的な理由で休業している者がいる。係長級に昇任したが子どもが生まれ、子どもの世話をしてからもう一度仕事に出てくる。ワークライフバランスと言うが、家庭的事情を抱えている職員には明らかに忙しい職場。人事配置で家庭事情を考えているのか。育児や介護は配慮すべきではないか。

県：人事異動の異動案は、職員からの異動希望調書や身上調書を加味しながら考えている。一方で100%完璧にできないこともあり、負担をかけている職員がいることも認識している。

組合：時間外勤務縮減で非常勤職員を増やすことや外部委託の話しが出たが、まずは正職員の配置を考えないといけないのではないかと。違和感がある。委託は場合によっては労働条件にあたることもあり、特に現業はそう。全てに反対ではないが、知らぬ間に進んでいることもあるので、申し述べる。協議すべきものは協議しながら進めていただきたい。

組合：時間外勤務縮減は目標達成のためだけではないことを伝えたので、配慮してほしい。管理者を指導してほしい。教育委員会には業務の見直しをお願いする。他にも人員増が難しいので、業務削減を含めた見直しを進めていただくということで確認したということでもよろしいか。

県：ビルドアンドビルドではなく、スクラップアンドビルドで、不要な部分は削減する。

組合：病院局、企業局も同じでいいか。

県：よい。

#### 【両立支援制度】

組合：事務折衝で制度案をいただいた。両立支援制度の大枠は悪いものではないが、運用で見えない所が不安である。改正は1月1日でいいか。

県：介護休暇の分割取得などの法案は1月1日実施なので、県条例改正もそれに合わせて向かいたい。

組合：運用面についても内容を示していただけるということでよいか。

県：国の法律が成立しておらず、それに伴う規則もまだだが、情報が入れば組合にも提供する。

組合：運用面についての協議の場を設け、こちらの意見を聞き取ることでよいか。

県：必要に応じてだが設ける。

#### 【給与改定】

組合：月例給、一時金の差額支給は年内になるか。

県：具体的にスケジュールを組んでいないが、年内を目途に支給したいと考えている。

組合：一時金は鳥取県のみが引下げとなるが、これに対する見解を伺う。

県：我々としても何故かと意外な気持ちである。人事委員会に問い詰めることもできないので、受け止めるしかない。

組合：なぜかということもあるが、結果として鳥取県だけ下がる。島根県は3.95月だが支給額は鳥取県よりも多い。それに対してはどう考えるか。

県：人事委員会が民間の支給月数を調べて把握したもので、支給月数は4.02月だった。額が島根県より少ないことは忸怩たる思いはあるが、これが鳥取県の民間の相場なのかと思う。

組合：また格差が広がる。何十時間も残業しているのに、モチベーションが下がる。民調の結果だから仕方がないというところはあるが、任命権者としてモチベーション維持に対して何か手立てはないのか。

県：その通りだと思う。ワークライフバランスもそうだが、モチベーションを上げるためには、やりがいを感じながら仕事ができる職場環境、職位の整備、給与水準など、トータルで考えたい。単純にカバーできるかどうか分からないが、テレワークや知事部局で行っている認め合いのようなもの、やって当たり前ではなくありがたいと思える職場づくりを3年前からやっているが、そういうことを進めていきたい。

組合：モチベーションを下げないということで、頑張ってもらっているから引き下げないという判断はないか。

県：人事委員会勧告に部分的に従う、従わないとすることは、任命権者として難しい。

組合：そうであるなら、4.02月にとどめるべきではないか。

県：人事委員会はルールではないということだが、二捨三入のルールで、ここ数年やってきている。過去においても0.01月単位を引き下げなかったこともあり、局面局面では有利不利があるが、トータルでは大きな有利不利はないと思うので、勧告どおり4.00月でいきたい。

組合：人事委員会から二捨三入・七捨八入の提示があったのは今回が初めてだが、ルールではないことを確認した。場合によっては勧告どおりに決めなかったこともあり、民間実態を超えて下がるのは許されないというのが一般の労働者の感覚である。皆、ラス、給与水準が低い中、歯を食いしばって頑張っている。民間に合わせるものが合っているのであれば、勧告にとらわれなくてもいいのではないか。

県：任命権者と労働者の合意で決めればよいという話のだが、勧告の重みを考えると勧告どおり実施したい。

組合：一昨年の引上げは全て勤勉手当にいった。昨年の引上げは勤勉手当と期末手当ではあったが、今回の引下げは勤勉手当でよいのではないか。

県：前回説明したが、国の割合が1:1.4で、これに準じて勧告がなされたと思われる。その結果、期末を下げるものなので、しっかり受け止めて対応したい。

組合：引下げが大きく、モチベーションに関わる。それなら、引下げに変わるものはないかと組合は考えている。勤勉手当の育児休業の除算しない期間が今年から1ヶ月に延長された。制度の変更があり男性の育児休業取得率が上がっていると聞いている。更なる制度変更があってもいいのではないか。取りやすいものがあるとモチベーションも上がると思うがどうか。

県：更に期間を拡大するとの提案、モチベーションやワークライフバランスに資するとの提案と見受ける。拡大していく方向は変わらないと思うが、この4月に変えたばかりである。またバーターで変えるというのは、労使共に望ましい姿ではない。労使双方で継続して意見交換できればと思う。見返りという考え方は乱暴ではないか。

組合：男性が育休をとる場合、給与面は女性以上に気になることであり、提案させていただく。

組合：鳥取県だけが一時金を下げられるなかで、鳥取県が先んじればワークライフバランスに資することである。特定事業主行動計画で男性の育児休業取得率の数値目標も設定しているし、知事は子育て王国鳥取を表明している。バーターではなく切り離していい。鳥取県が率先して設定することは良いことである。

県：4月から改正されたように、方向性はその通りである。これでよしではなく、引き続き拡大する必要があるか協議が必要で、今この場で決めることは無理である。

組合：育児が個人の話になっている所があるが、育児は社会的仕事と考える。イクボス宣言をしているが、職場環境、上司の意識啓発だけでなく制度の整備も必要である。民間との均衡もあるが、公務が率先して範を示してはどうか。

県：社会的に求められている働き方や給与面でも取扱いを公務が率先して進めてきている。育児に関する県としての取組に、職場環境の整備、育児休業取得の推進などがある。今回も育児休業の改正や介護時間の新設などを提案している。民間ではまだまだ時間単位で休暇が取れないという状況がある。均衡というよりは率先してやっていきたい。

組合：男性として3ヶ月育休を取ったが、取る前に収入が減ることで悩んだ。給料と一時金が減ることを悩んだあげくの3ヶ月だった。本当は6ヶ月、1年と取りたかったが、収入が減ることを考えて3ヶ月にした。自分の周りにも同じような者が何人かいる。できれば3ヶ月まで一時金が減らないようなことをしてほしい。

組合：現場の声もあると認識し、継続して協議をしてほしい。

組合：このタイミングだから決めかねるということか。

県：十分な検討ができていないのに変えるとは言えない。

組合：期末手当の支給率は以前は国と同じだったが、ぐっと減っている。除算を考えると期末手当は勤勉手当に比べるとやさしい。期末手当には元々1ヶ月の除算はなく優遇されていた。男性の育休取得15%にしたいというのはウソか。これ以外に何をしているのか。

県：プランで示したもので、目標を達成しなくてもよいとは思っていない。給与面もそうだが、管理職や本人の意識を変えないといけない。まずは休みが取れるという意識から。イクボス研修などで普及啓発しているが、知事部局では今年度大幅に取得率が上がっている。単年度では2桁になっている。除算の話は事務折衝で初めて伺って、正直検討の時間がなかった。引き続き労使で検討していきたい。ボーナスが下がることへの追及と考えるが、職員に負担を強いることは申し訳ないと思っている。

組合：我々は育休者のために引上げ分を期末手当に積むようにとずっと言ってきた。この場で急に出た話ではない。課長はそんな素人ではないだろうに。一時金が上がるたびに出ていた話である。

県：認識していなかった。決断しろと言われても準備していない。協議させてもらう。

組合：課長は知事の代理で来ているのに決断できないのか。

組合：育休取得者を増やしたい、収入面の不安があるという話を聞いても決断できないのか。知事に言うのは言うのか。

県：引き続き協議させていただきたい。知事には伝える。

#### 【扶養手当】

組合：国の人事院勧告では子どもの手当額が1万円になるが、人事委員会勧告では配偶者分を減らした結果として7,900円になったという所から話しが始まった。子どもの手当を厚くするのであれば、目指す所は国準拠であるが、そもそもが原資論から始まっていることが残念である。原資の関係で仕方がないというのであれば、今後も変わらないことになる。手当の目的は、このような計算ではない所から話しをすべきと考える。

県：前回の交渉で人事委員会の考え方として原資論の話しをした。おっしゃる通り、手当のあるべき姿の話しは原資論とは違う。他県に見劣りするのもその通りであるが、勧告の内容を変えるのは現実的には難しい。7,900円で良しとは考えていない。交渉後、人事委員会とも協議し、額のあり方を引き続き検討することとして、今回は勧告どおりで改正したい。

組合：基本的な考えは確認した。7,900円の額の見直しを考えていくということだが、段階を踏む改定の中で7,900円を変える可能性もあると理解してよいか。

県：可能性は否定しない。

組合：その際、配偶者の手当が大きく下がるなどはないか。

県：下がるかどうかは分からないが、配偶者6,500円も意味がある数字。民調の動きも気になる。組合から意見をもらったので、人事委員会にしっかり思いを説明したい。

組合：7,900円の決め方は、人事院や人事委員会のやり方に当局も準じて、ある所を増やしてある所を減らしてトータルは変えない、総額を増やさない中での見直しであるが、それは一つの手段であって、今後もこのようなやり方が当たり前のように話されることには注意を要する。

県：手当としてあるべき姿があって額がある。今回は原資論だったが、当然、別のやり方もある。このやり方だけではないことは確認する。あるべき姿は労使で確認していく。

～ 中 断 ～ （当局一時退出）

組合：事務折衝で細かい所の確認をした。確認事項について議長から申し上げる。

組合：事務折衝の中で育児休業者の一時金、職位整備のスケジュール感ができたということで、次のことを確認事項としたい。①人事委員会勧告通りの改定とする。ただし、手当の考え方については原資論・配分論だけでないこと。②法律の改正に合わせ、両立支援制度の関係条例の改正を行う。運用についても組合と継続的に協議を行う。③扶養手当について、手当の趣旨に基づき引き続き手当額の検討を行う。④職員の健康保持とワークライフバランスの実現のため、出出勤などの客観的資料をもとに、業務量削減による時間外勤務の縮減に向けた協議を組合と行う。⑤職位の整備をはじめ給与改定以外の課題についても、今後の確定対県合同交渉において、合意に向けて真摯に交渉を継続する。以上5点確認して条例提案への合意としたいと思うが、いかがか。

県：勧告通りで合意いただき感謝する。一時金の除算や職位整備のスケジュールについても詰めていく。後半戦に向けて真摯な交渉をしたい。

県：ワークライフバランスの関係で、時間外勤務の削減は業務量削減だけではないので、「業務量削減等」としてもらいたい。

組合：業務削減の実が取れば問題ない。

県：「等」を入れて業務量削減が薄まるわけではない。管理職のマネジメントのこともあるので、協議していきたい。

組合：本日、条例提案については合意とする。今後もさまざまな交渉事項があるが、真摯な対応をお願いしたい。