

交渉等情報（４）

平成25年11月25日

各所属長 様

行政管理課長

賃金確定交渉の結果等について

平成25年11月16日（土）、21日（木）及び24日（日）に、高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と賃金確定に関する行政管理課長交渉、総務部長交渉及び副知事交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

第1 交渉結果

1 給与条例の改正

- ・平成24年及び平成25年人事委員会勧告に沿って実施（給与構造改革における経過措置額については、緩和措置を講じたうえで廃止）
- ・12月議会に条例提案予定（3（1）及び（3））

2 給与の減額

今年7月から実施している職員給与の減額措置については、今年度末で終了

3 高齢層職員の給与制度の改正

（1）昇給制度の改正

すべての給料表適用者において55歳を超える職員の昇給号給数について、次表のとおり改正

昇給区分	極めて良好 [昇給区分Ⅰ]	特に良好 [昇給区分Ⅱ]	良好 [昇給区分Ⅲ]	やや良好でない [昇給区分Ⅳ]	良好でない [昇給区分Ⅴ]
現行	4号給以上	3号給	2号給	1号給	昇給しない
改正後	2号給以上	1号給	昇給しない	昇給しない	昇給しない

（2）昇格制度の改正

給料表の最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の号給について、現行より下位の号給になるよう別紙のとおり昇格時号給対応表を改正

（3）給与構造改革における経過措置額の廃止

平成25年人事委員会勧告に沿って、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年高知県条例第95号）附則第12項の規定による給料の額（以下「経過措置額」という。）については、平成26年度は、経過措置額からその半額（その額が5千円を超える場合にあっては、5千円）を減じた額とすることとし、平成27年度以降は、経過措置額を5千円ずつ引き下げ。

4 初任給の基準の引上げ

各給料表の初任給の基準を別紙のとおり改正。

ただし、平成26年4月1日以降に経験年数を有して採用される職員で、採用日から経験年数分を遡った日が平成26年4月1日より前になる者については、現行の基準により決定される号給（在職者調整を考慮）と平成26年4月1日に

経験年数を有しないものとして決定される号給とを比較して有利な号給により初任給を決定。

また、初任給の基準の引上げに伴う在職者調整を別紙のとおり実施。

5 臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬の改定

初任給の基準の引上げを踏まえて、臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬の額を別紙のとおり改正

6 実施時期

3から5について、平成26年4月1日

第2 交渉における主な回答等

1 給与の減額について

- ・ 職員の皆さんには、この7月から厳しい給与の減額措置をお願いしており、大変申し訳なく思っている。
- ・ このような異例な状況の中、今年10月に、給与構造改革における経過措置額を平成26年4月から2段階で廃止するという大変厳しい内容の人事委員会勧告があった。
- ・ 来年度の新たな職員給与の減額措置については、まずは、現下の国の厳しい財政状況を踏まえると、来年度の地方財政計画の動向について注視する必要がある。
- ・ 一方、現在厳しい給与の減額措置を実施している中で、引き続き給与の減額措置があるかどうか職員が不安に感じていることは承知しているし、職員の士気や仕事に対するモチベーションも考慮する必要がある。
- ・ 職員の皆さんが、県勢浮揚のため日々頑張ってくれていることを考えたとき、仮に交付税が減額された場合であっても、来年度については、まずは事業の見直しや他財源の確保等に努めることにより、新たな給与の減額措置を行わないことを考えている。

2 人事委員会勧告の実施について

- ・ 厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、人事委員会勧告に沿って取り扱いたい。
- ・ 高齢層職員の給与制度の見直しについては、昨年の人事委員会の調査も踏まえたうえで、人事委員会から国に準じた制度として実施すべきとして勧告されたもの。勧告を重く受け止め、制度は国準拠としたい。
- ・ 高齢層職員の昇給・昇格制度の改正については、提示案により実施したい。
- ・ 給与構造改革における経過措置額の廃止については、人事委員会勧告に沿って段階的に廃止したい。ただ、国の一方的な措置により行わざるを得なかった給与の減額措置を行っている中での勧告であり、職員の士気も考慮して、平成26年度については、勧告どおり2分の1の額の減額を行うが、その上限額を5千円としたい。また、平成27年度以降についても経過措置額を5千円ずつ引き下げたい。
- ・ 初任給を3号給引き上げることで、大卒者の初任給は、県内民間事業所と釣り合い、他の都道府県の初任給の平均額よりも大卒者、高卒者ともに上回ることから3号給引上げが人事委員会の報告に沿った措置であると考えている。
- ・ 初任給の基準の引上げについて、若年層に配慮し、所要の在職者調整を実

施したい。

3 諸手当について

- ・住居手当、扶養手当、通勤手当、単身赴任手当については、現行で。
- ・期末手当については、人事委員会勧告どおり、現行で据え置くことが適当。
- ・勤勉手当における成績優秀者への配分原資について、提案のあった年間0.03月分を一律配分することは困難であり、現行の考え方（勤勉手当の支給割合年間1.30月分のうち、0.03月分を成績優秀者に対する原資とする。）によりたい。

4 給与水準について

- ・職員の給与については、人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢のもと、国家公務員に関する措置を基本に、地域における民間給与等の状況を勘案して制度化するとともに、給与制度の趣旨を踏まえ、適正な運用を行っていかなければならない。
- ・法令の定めによることはもちろんのこと、こうした考え方に合致しない制度の改正等は困難。

(1) 4等級昇任基準について

- ・4等級は、係長級の位置づけであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当。

(2) 中途採用者の前歴・任用換算などについて

- ・中途採用者の前歴・任用換算などについては、今年度から民間歴を有する職員の前歴・任用換算について改善を行ったところであり、現行で。

(3) 号給の継ぎ足しについて

- ・給料表の号給の構成については、国の俸給表に準じるという考え方であり、号給の増設は困難。

(4) 3等級昇任基準について

- ・3等級昇任については、ポスト職の設置について、今年4月にチーフ相当職を含めて、ポスト職を大幅に増やし、また、チーフ等への登用についても、新たな視点で取り組んだ。
- ・引き続き、新たな視点でポスト職の設置やチーフ等への登用に努めていく。

5 技能職の給与等について

- ・技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところ。見直した結果、他の団体と差がついていることは認識。
- ・給与については、制度上、一定の差があることはこれまでも申し上げてきたとおり。この制度から来る差について、是正していくとの考え方に立つことは困難。
- ・給料表の切替に伴う経過措置については、切替後は多くの職員が経過措置額を上回ることがないことを考慮して、切替による差額の90%を保障しているもの。
- ・技能職給料表について、具体的なポスト職の設置がない中で、職務の級を増設するなどの給料表の改正を行うことは困難。
- ・4級に見合うようなポスト職の設置については、農業振興部及び土木部の意見も聞きたい。
- ・技能職の定年については、過去の経緯等により、現行で。

- 6 退職手当の引下げについて
 - ・退職手当の支給については、官民較差を是正する観点で昨年度改正を行ったところであり、改正した内容で。
 - ・12月末日に退職を考えている職員に対しては、まずは慰留に努める。結果として12月末日で途中退職があった場合は、可能な限り後任者の補充に努める。
- 7 査定昇給等について
 - ・査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課制度を活用することにより、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していく。
- 8 時間外勤務の縮減等について
 - ・勧告の中で言及されている総実勤務時間の短縮については重く受け止めている。
 - ・時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて取り組んでおり、実施状況等について、各部の副部長同席のうえ、総務部として話を聞きながら進めている。また、効果的な取組事例を情報共有しながら、全庁的に取組を進めている。
 - ・今年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合う機会を設け、取組が円滑に進むようにした。
 - ・今年上半期の実績では、昨年度の同時期と比べるとやや減少している。引き続き、時間外勤務縮減に向けて各所属に主体的な取組を求めながらも、総務部としても、これまで以上に取り組んでいきたい。
 - ・必要な所属については、年度途中でも新たな人的配置により対応もしている。
 - ・副知事就任時から自分の大きな仕事として取り組んできているところ。更に研究して時間外勤務の縮減に取り組んでいきたい。
 - ・時間外勤務手当の割増率については、現行で。
- 9 臨時的任用職員及び非常勤職員について
 - ・臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬については、初任給の基準の引上げを踏まえて、来年4月から改定したい。
 - ・経験年数区分については、一職一給を原則とする中で、例外として経緯を経て現在の形になっているものであり、これを更に拡げる考えはない。
- 10 文書協定の締結について
 - ・文書協定及び労働協約の締結については、現行の考え方によりたい。
 - ・今後の地方公務員に関する労働基本権のあり方の議論には留意していく。

第3 県職労からの要求書（平成25年11月6日）及び 当局からの文書回答（平成25年11月16日）の内容

2013年賃金確定に関する要求書 （平成25年11月6日）	賃金確定に関する要求書に対する回答 （平成25年11月16日）
<p>10月15日に県人事委員会は、月例給・一時金について改定を行わない判断を示しました。</p> <p>これにより、一時金については国家公務員や全国の多くの都道府県と比べ、0.1月低い状況が継続することとなり、また、月例給についても、高知県職員の平均給与月額は下がり続け、全国でも最下位の水準となっています。退職手当の見直し、賃金カットなどが立て続けに実施されている中、職員の生活はますます厳しい状況となっています。</p> <p>県人勸の高年齢層職員の賃金抑制や初任給の改善報告については、県当局としての考え方が示されていますが、県内や他県の状況、厳しい生活実態等についての十分な議論と、その結果を踏まえた真摯な対応を求めます。</p> <p>経過措置額の廃止をはじめとする高年齢層の賃金抑制については、高年齢層職員の勤務意欲の阻喪、モラルダウンにつながりかねません。職員の生活実態、モチベーションの維持等への十分な配慮を求めます。殊に経過措置額については、06年の給与構造の見直しに関する交渉において、労使で確認した事項であり、国に準じての一方的な廃止は許されるものではないと考えています。</p> <p>初任給については、実に23年ぶりに「改善を検討することが必要」との報告がされました。この期に全国や県内民間との均衡、厳しい生活実態を十分に踏まえ、真に適正な改善がなされるよう求めます。</p> <p>2007年4月からの任用3等級昇任基準の見直し等により、他県と比較をしても、賃金水準に大きな差が生じています。勤務意欲の観点から見ても、賃金水準の改善は差し迫った課題であると捉えています。</p> <p>他にも時間外縮減、非常勤職員の処遇改善など、継続した課題について、任命権者として前向きに善処願います。</p> <p>つきましては、2013年の賃金改定にあたり、賃金水準の改善等に関する要求を下記のとおり提出しますので、貴職の誠意ある回答を求めます。</p> <p>なお、回答は11月15日までに文書をもってされることに加え、団体交渉については誠意をもって対応されるよう強く申し入れます。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 賃金カットを早期に終了すること。</p>	<p>平成25年11月6日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1について 現在行っている職員給与の減額措置は、職員給与の減額を理由とした交付税の削減という国の一方的な措置を契機として、実施せざるを得なかったものであり、本県の財政状況等を考慮すれば、今年度中に止めることは困難です。 また、来年度の職員給与の減額措置については、今回のような国の一方的</p>

2013年賃金確定に関する要求書 (平成25年11月6日)	賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成25年11月16日)
<p>2. 県人事委員会における勧告・報告事項については、職員の生活実態等を踏まえて賃金水準の向上の観点から対応すること。</p> <p>①一時金を引き上げること。 ②高齢層の賃金抑制を行わないこと。 ③民間企業の支給状況・他県の実態を考慮した初任給引き上げを行うこと。</p> <p>3. 諸手当の充実をはかること。</p> <p>①住居手当の引き上げを行うこと。 ②扶養手当を引き上げるとともに教育費加算を改善すること。 ③通勤手当にかかる交通用具使用者についての引き上げを行うこと。また、駐車場代や高速代等を支給し、通勤費用にかかる負担解消を行うこと。 ④一時金を引き上げるとともに期末手当に一本化すること。 ⑤単身赴任手当を改善すること。</p> <p>4. 賃金水準の維持・向上に向けて次の措置を行うこと。</p> <p>①4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。 ②中途採用者の前歴・任用換算など改善を行うこと。 ③定年まで昇給を可能にするために、各給料表に号給継ぎ足しを行うこと。 ④相当職の設置や4等級在等経験年数を考慮し、3等級昇任基準の改善を行うこと。</p> <p>5. 技能職の給料表について、行政職給料表適用とすること。 なお、技能職給料表適用の考え方を変更しない場合は、国同様の5級昇格もしくは63歳定年とすること。</p>	<p>な措置はないものと考えていますが、来年度の地方財政計画の本県への影響など、引き続き国の動向を注視していく必要があると考えています。</p> <p>本県では、厳しい財政状況の中、これまでも人件費削減に取り組んできたところであり、新たな職員給与の減額措置については、できる限り避けたいものと考えています。</p> <p>2から5について 厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、人事委員会勧告に沿って取り扱いたいと考えています。なお、高齢層職員の給与制度の見直し及び初任給の基準の引上げについては、先にお示しした内容により実施したいと考えています。</p> <p>また、技能職の給与改定については、行政職と同様の考え方で改定したいと考えています。</p> <p>職員の給与については、人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢のもと、国家公務員に関する措置を基本に、地域における民間給与等の状況を勘案して制度化するとともに、給与制度の趣旨を踏まえ、適正な運用を行っていかねばならないと考えています。</p> <p>法令の定めによることはもちろんのこと、こうした考え方に合致しない制度の改正等は困難です。</p> <p>住居手当、扶養手当、通勤手当、単身赴任手当についても、現行によりたいと考えています。</p> <p>中途採用者の前歴・任用換算などについては、今年度から民間歴を有する職員の前歴・任用換算について改善を行ったところであり、現行によりたいと考えています。</p> <p>4等級は、係長級の位置づけであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当であると考えています。</p> <p>給料表の号給の構成については、国の俸給表に準じるという考え方です。</p> <p>3等級への昇任については、班長等のポスト職に就く者に限ることとしています。ポストは、組織運営上の必要性を考慮し設置に努めていきたいと考えています。</p> <p>技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところですが、給与については、制度上、一定の差があることはこれまでも申し上げてきたとおりです。この制度から来る差について、是正していくとの考え方に立つことは困難です。</p> <p>また、技能職の定年年齢についても、現行によりたいと考えています。</p>

2013年賃金確定に関する要求書 (平成25年11月6日)	賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成25年11月16日)
<p>6. 2014年1月1日以降の退職手当について引き下げを実施しないこと</p> <p>7. 査定昇給制度については、公平性・公正性・透明性・納得性等が得られていないことから、いったん凍結すること。</p> <p>8. ワーク・ライフ・バランスの趣旨を踏まえ、時間外縮減に向けた具体策を明らかにすること。また、月45時間以上の時間外勤務についても割増率を引き上げること。</p> <p>9. 非常勤職員及び臨時職員の処遇改善をはかること。</p> <p>10. 労使合意事項については文書協定もしくは労働協約として締結すること。</p>	<p>6について 退職手当の支給については、官民較差を是正する観点で昨年度見直しを行ったところ です。</p> <p>7について 査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課制度を活用することにより、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していきます。</p> <p>8について 時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」(副知事通知)に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。今年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。 今後とも、時間外勤務縮減に向けて各所属に主体的な取組を求めながらも、総務部としても、これまで以上に取り組んでいきたいと考えています。 また、時間外勤務手当の割増率については、現行によりたいと考えています。</p> <p>9について 臨時的任用職員の賃金及び職員の給与改定時に検討を加えてきた非常勤職員の報酬については、先にお示しした内容により実施したいと考えています。非常勤職員の職務内容や責任の度合等に明らかな変更がある場合には、報酬単価の見直しを検討したいと考えています。</p> <p>10について 文書協定及び労働協約の締結については、現行の考え方によりたいと考えています。なお、今後の地方公務員に関する労働基本権のあり方の議論には留意していきたいと考えています。</p>