

交渉等情報（6）

平成26年3月19日

各 所 属 長 様

行 政 管 理 課 長

春闘交渉の結果等について

平成26年3月18日（火）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長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

1 交渉結果

- 勤務時間の弾力的な運用
 - ・ 6月の人員確保交渉に議論を継続する。
 - ・ 適切な勤務時間管理を管理職員等に徹底する。

2 交渉における主な回答等

- 賃金水準の改善等
 - ・ 職員の給与については、法令の定めによることはもちろんのこと、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し、県民の皆様の理解が得られるものでなければならない。
- 給与の総合的見直し
 - ・ 現在人事院が検討している給与制度の総合的見直しについては、国の動向を注視していく必要があると考えている。
- 公契約条例の制定
 - ・ 公契約条例については、国の法整備の状況や、全国の動向も見極めたいと考えているので、現時点では、制定する考えはない。
- 非常勤職員等の処遇改善
 - ・ 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、基本的に職員の給与改定時にあわせて検討するという考え方に立っていきたい。
 - ・ これらの職員の勤務条件については、平成26年4月1日からの報酬及び賃金の改定のほかは、基本的には現行によりたい。
- 時間外勤務の縮減等
 - ・ 総労働時間の縮減については、「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。
 - ・ 今年度からは、所属全体で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る。
 - ・ 今後とも、時間外勤務の縮減に向けては、引き続き各所属に主体的な取組を求める。
 - ・ 管理職員等がしっかりと組織をマネジメントしていくことが仕事を進めるうえでの基本と考えているので、服務関係説明会などを通じて、勤務時間を適切に管理するとともに、日頃から職員とのコミュニケーションを大切にしよう徹底していきたいと考えている。

- ・職員団体から、勤務時間管理の徹底ができていないとの意見を聞いたので、来年度当初に副知事と本庁の課長級の職員との意見交換を行うなどにより、適切な勤務時間管理を管理職員等に徹底したうえで、先に示した勤務時間の弾力的な運用を試行的に実施したいと考えている。
 - ・職員の健康管理も考えての提案であり、弾力的な運用を行う業務を限定するなどにより試行したいと考えているが、職員団体からの慎重な対応をとの意見を踏まえ、引き続き議論をしていく。
 - ・来年度の職員数については、再任用職員を増員し、特に再任用短時間勤務職員について、人数・配置先を大幅に拡充することで、本年度と同程度となる見込み。
 - ・事務事業の見直しに関することについては、新しい組織・定数で勤務する中で、勤務条件に著しい変更が生じたケースについては、話を聞きたいと考えている。
- 雇用と年金の接続
 - ・再任用制度については、退職共済年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用により雇用と年金の接続を図ることという国からの要請を踏まえ、これまでに示した考え方（平成25年9月24日付け提示「雇用と年金の接続を考慮した再任用制度について」）で運用していく。
 - 文書協定・労働協約の締結
 - ・文書協定もしくは労働協約の締結については、現行の考え方によりたい。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る。
 - 次期行政改革プラン
 - ・行政改革プランにおいては、簡素で効率的な組織を構築するというスリム化の方針のもと、数値目標は必要であると考えている。今後の組織体制については、様々な視点から検討していく必要があると考えている。

3 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成26年3月18日）

①2014春闘・自治労高知県本部統一要求書に対する回答について

②2014国民春闘に関する県職労独自要求に対する回答について

(2) 回答書（全文）

①2014春闘・自治労高知県本部統一要求書に対する回答について

平成26年3月7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。

記

職員の給与については、法令の定めによることはもちろんのこと、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りませんし、県民の皆様の理解が得られるものでなければならぬと考えています。

また、現在人事院が検討している給与制度の総合的見直しについては、国の動向を注視していく必要があると考えています。

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、基本的に職員の給与改定時にあわせて検討するという考え方に立っていきたいと考えています。

仕事と生活の調和については、次世代育成支援の取り組みを行っているところです。

人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取扱いに努めていきたいと考えています。

時間外勤務等については、時間管理を行う中で、その趣旨の徹底と適正な管理に努めていきます。

公契約条例については、国の法整備の状況や、全国の動向も見極めたいと考えていますので、現時点では、制定する考えはありません。

再任用制度については、退職共済年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用により雇用と年金の接続を図ることという国からの要請を踏まえ、これまでにお示しした考え方により運用していきたいと考えています。

政府は、地方公務員の給与や昇任に能力、実績を反映させる人事評価制度の導入を内容とする地方公務員法の改正案を3月7日に閣議決定を行いました。

既に本県においては、人事考課を活用した勤務成績の昇給への反映を行っているところです。今後、国の動向を注視していく必要があると考えています。

文書協定もしくは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。

②2014国民春闘に関する県職労独自要求に対する回答について

平成26年3月7日付けで提出のありました要求書については、基本的には平成26年3月18日付け「2014春闘・自治労高知県本部統一要求書に対する回答について」で回答したとおりです。

1、3について

職員の給与については、法令の定めによることはもちろんのこと、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りませんし、県民の皆様の理解が得られるものでなければならぬと考えています。

えています。

また、現在人事院が検討している給与制度の総合的見直しについては、国の動向を注視していく必要があると考えています。

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、基本的に職員の給与改定時にあわせて検討するという考え方に立っていきたいと考えています。これらの職員の勤務条件については、平成26年4月1日からの報酬及び賃金の改定のほかは、基本的には現行によりたいと考えています。

2について

公契約条例については、国の法整備の状況や、全国の動向も見極めたいと考えていますので、現時点では、制定する考えはありません。

4、8について

総労働時間の縮減については、「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、時間外勤務の縮減に向けては、引き続き各所属に主体的な取組を求めるとともに、先にお示した勤務時間の弾力的な運用を試行的に実施したいと考えています。

また、管理職員等がしっかりと組織をマネジメントしていくことが仕事を進めるうえで基本と考えていますので、サービス関係説明会などを通じて、勤務時間を適切に管理するとともに、日頃から職員とのコミュニケーションを大切にしよう徹底していきたいと考えています。

事務事業の見直しに関することについては、新しい組織・定数で勤務する中で、勤務条件に著しい変更が生じたケースについては、お話をお聞きしたいと考えています。

5について

再任用制度については、退職共済年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用により雇用と年金の接続を図ることという国からの要請を踏まえ、これまでにお示した考え方により運用していきたいと考えています。

6について

文書協定もしくは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。

7について

行政改革プランにおいては、簡素で効率的な組織を構築するというスリム化の方針のもと、数値目標は必要であると考えています。今後の組織体制については、様々な視点から検討していく必要があると考えています。

4 県職労からの要求

(1) 要求書提出

①2014春闘・自治労高知県本部統一要求書（平成26年3月7日）

②2014国民春闘に関する県職労独自要求について（平成26年3月7日）

(2) 要求書（全文）

①2014春闘・自治労高知県本部統一要求書

日ごろより、民主的な地方自治確立と住民福祉・サービスの向上にご尽力されている貴職に対し、敬意を表します。

さて日本経済は、景気回復が確かなものとなることが期待されるなかで、緩やかに回復しつつあります。ベースアップへの期待が高まる一方で、物価上昇や4月からは消費増税を控えており、労働者の賃金引き上げは今春闘の大きな課題であるといえます。

また、私たちは、内需拡大をはかり低成長とデフレから抜け出すためには、この間にもっとも大きなシワ寄せのあった非正規労働者の雇用と賃金を初めとした労働者への適正な配分を取り戻す事が、今こそ必要だと考えているところです。

私たちを取り巻く情勢については、全国で同じ公共サービスを提供しているにもかかわらず地域間の給与格差がますます拡大する中で、これまでの集中改革プラン等により総人件費削減攻撃等も推し進められ地方公務員が大きく減少、そのしわ寄せは業務量の増大や臨時・非常勤等職員の増加となって表れています。

そして、多数の自治体において正規職員と同様の業務を担う臨時・非常勤等職員も少なくはないにもかかわらず、約70万人と推定されるその多くの方々が「官製ワーキングプア」と指摘されるとおり、低賃金・不安定な雇用で働いている実態にあります。

私たちは、臨時・非常勤等職員の常勤職員との均等待遇をはかり、雇用回数制限の廃止をめざすことは、公共サービスの安定・改善にもつながると考えています。

つきましては、次のとおり自治労高知県本部2014春闘統一要求書を提出しますので、3月18日までに書面による誠意ある回答を要請します。

記

1. 賃金要求について

- (1) 自治体及び関連する労働者の賃金水準を改善すること。水準・配分・体系等について組合と十分交渉・協議し、合意すること。
- (2) 行政職標準労働者の賃金について、以下の年齢ポイントの賃金水準を実現すること。
 - ア. 30歳ポイント 244,254円
 - イ. 35歳ポイント 295,608円
 - ウ. 40歳ポイント 348,104円
- (3) 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者を含めた労働者の最低賃金について、以下のとおり確立すること。
自治体最低賃金 149,800円以上（日給7,490円以上、時給970円以上）

2. 賃金決定基準の改善

- (1) 高卒初任給を149,800円以上とすること。
- (2) 各年齢ポイントの行政職標準労働者の賃金を実現するため、標準職務表の改善、昇格運用基準の改善を行うこと。
- (3) 昇給区分の運用については、4号給を超える昇給区分の原資（8号給5%、6号給20%相当分）を確保すること。4号給を下回る昇給区分については、処分や無断欠勤など客観的な事由に限ること。

3. 臨時・非常勤職員の雇用安定と労働条件の改善について

- (1) 恒常的な職につく臨時・非常勤職員については、一方的な解雇を行わず、任用の更新回数や通算年数に上限を設けないこと。

- (2) 職務の内容と責任を考慮したうえで、正規職員との均衡をはかった賃金 決定を行うこと。
- (3) 給料の最低水準は、149,800円（新国公行(一)1級13号相当額）以上とし、日給・時間給については、それぞれ7,490円以上、970円以上とすること。
- (4) 雇用保険、健康保険、厚生年金などへ加入させるとともに、常勤職員に準じた福利厚生制度の適用を行うこと。
- (5) 継続して勤務している非常勤職員の賃金については、勤続年数に応じて定期昇給分を加算するとともに、年齢別最低賃金制度を導入すること。
- (6) 臨時職員の一時金を常勤職員と同月数支給するとともに、非常勤職員についても一時金相当分を月支給額に上乘せすること。
- (7) 臨時職員や実態として「常勤の職員」である非常勤職員については、退職金を支給するとともに諸手当を支給すること。
- (8) 旧自治省通知（1996<平成8>年3月13日・自治給第16号）の主旨に則り、非常勤職員に通勤費を費用弁償として支給すること。
- (9) 育児休業や介護休暇などの各種制度については、国の非常勤職員の措置を最低とし、常勤職員との均等待遇を実現すること。

4. ワーク・ライフ・バランスの確立

- (1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の策定を踏まえ、「ワーク・ライフ・バランス労使宣言」を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を確立すること。
- (2) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。

5. 男女間賃金格差の解消と公務職場での男女平等の実現について

- (1) 男女別・年齢別の賃金分布を組合に明らかにすること。
- (2) 採用・登用・配置、昇任・昇格の男女別の状況を明らかにすること。
- (3) 採用から退職に至るまでの実質的な男女平等を確保すること。

6. 不払い残業の撲滅

- (1) 実効ある時間外労働規制策、勤務時間管理施策（労働時間の把握方法）を労使で策定し、確認内容について、労働基準法第36条に基づく協定化をはかること。
- (2) 時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外手当財源を確保すること。

7. 公契約条例制定・委託事業所における法令遵守について

自治体が委託する公共サービス関連の事業所について、雇用確保に努め、労働基準法など法令遵守させること。また、総合評価方式の導入・拡充による入札改革ならびに公正労働基準を確保する条項を盛り込んだ公契約条例の制定に向けてとりくむこと。

8. 雇用と年金の確実な接続

2014年度の定年等退職者から雇用と年金の確実な接続がはかれるよう、制度設計と運用の在り方について組合と交渉・協議を行うこと。

9. 新たな人事評価制度の導入について

- (1) 人事評価制度の導入を前提として、賃金連動を行わないことを明らかにすること。
- (2) 人事評価制度の導入にあたっては、組合との十分な交渉・協議を実施すること。また、導入後においても労使交渉を踏まえた定期的な検証・見直しを行うこと。
- (3) 公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保するとともに、実効ある苦情処理制度を創設すること。

10. 文書協定・労働協約

要求等について、労使で合意したときは、文書協定（非現業の職員団体）もしくは労働協約（現業・公営企業の労働組合、民間労働組合）として締結すること。

11. 単組独自要求 別途提出

以 上

②2014国民春闘に関する県職労独自要求について

1997年の賃金合理化以降、高知県職員の賃金水準は低下の一途をたどっており、平均給与月額や年齢別賃金を捉えても全国平均を下回る状況が続いています。特に2007年4月からの任用3等級への昇任基準の改悪実施の影響は大きく、このような昇格運用が将来にわたり賃金水準引き下げの大きな原因となっていることは看過できません。さらに、昨年的人事院報告では、世代間・地域間の配分見直しを柱とした「給与制度の総合的見直し」を早急に検討することが打ち出され、公務員賃金を巡る状況はますます厳しくなっています。職員のモチベーション維持や生活改善の観点から、これ以上の賃下げを行わないことはもとより、抜本的な賃金水準の改善を求めるところです。

自治体における非常勤・臨時などの非正規雇用の職員は70万人を超えており、公務・民間を問わず、非正規職員の雇用安定と処遇改善が大きな課題となっています。高知県においても任命権者の判断で均等待遇・格差是正の視点に立った対応を求めます。

また、多くの自治体で業務委託が進められる中で、低賃金で働かざるを得ない委託労働者が生み出されています。現在、多くの自治体で公契約条例制定に向けた動きがはじまっており、高知県としても公契約条例制定を真摯に受け止めて推進することが課題であると考えます。

つきましては、2014春闘の課題である職員の賃金改善等に向けて、下記のとおり県職労独自要求及び自治労高知県本部統一要求書を提出しますので、3月18日までに貴職の誠意ある回答を強く求めます。

記

1. 高知県職員の賃金を維持・改善すること。
2. 委託労働者の賃金・労働条件の実態を把握・認識し、県が業務委託を行う場合は公正労働基準の遵守及び現行従事する非常勤職員の労働条件等を下回らないことを必要条件とすることなどを盛り込んだ、高知県公契約条例を制定すること。
3. 公務における格差解消のため、自治体最低賃金制度の導入を行い、最低水準として月額149,800円とすること。また、非常勤職員及び臨時職員の処遇全般について、均等待遇の原則に基づき、抜本的改善を行うこと。
4. 総労働時間の短縮に向けた実効ある施策を行うとともに、三六時間外協定締結に向けては恒常的な時間外勤務のある職場について、その対策を明らかにすること。また、勤務時間の弾力的運用については導入しないこと。
5. 雇用と年金の接続に関する諸課題については、労使協議を行うこと。
6. 要求等について、労使合意が図られたときは、文書協定もしくは労働協約として締結すること。
7. 次期行革プランの策定にあたっては、県職労の意見を十分に踏まえると共に、人員削減ありきの姿勢を改め、数値目標の設定を行わないこと。
8. 事務事業見直し提示を受けて、新年度以降に労働強化等が想定される職場については、改善策を明らかにするとともに、労働条件に関わる課題は少なくとも所属・部局での交渉に随時応じること。