

交渉等情報（3）

平成26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26年11月13日（木）、19日（水）及び22日（土）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26年人事委員会勧告に沿って実施
- ・12月議会に条例提案予定
（2（1）、（2）及び（3）並びに3（1）、（2）及び（3））

2 本年の給与改定等

（1）初任給調整手当

- ・医療職給料表（1）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額
の限度を引上げ
410,900円 → 412,200円
- ・医療職給料表（1）以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、
医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支
給月額を引上げ
66,900円 → 67,100円
- ・獣医師に対する支給月額及び支給期間の限度を引上げ
30,000円、10年 → 50,000円、15年

（2）期末手当・勤勉手当

＜再任用職員以外の職員＞年間支給割合 3.85月分→3.95月分(+0.10月)

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	1.20	期末手当	1.35	期末手当	2.55
		勤勉手当	0.65	勤勉手当	0.65	勤勉手当	1.30
		計	1.85	計	2.00	計	3.85
改 正 後	平成26年度	期末手当	1.20	期末手当	1.35	期末手当	2.55
		勤勉手当	0.65	勤勉手当	0.75	勤勉手当	1.40
		計	1.85	計	2.10	計	3.95
	平成27年度 以降	期末手当	1.20	期末手当	1.35	期末手当	2.55
		勤勉手当	0.70	勤勉手当	0.70	勤勉手当	1.40
		計	1.90	計	2.05	計	3.95

<再任用職員>年間支給割合 2.025月分→2.075月分 (+0.05月)

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当 0.64	期末手当 0.735	期末手当 1.375	勤勉手当 0.325	勤勉手当 0.65	計 2.025
		計 0.965	計 1.06	計 2.025	計 0.65	計 2.025	
改正後	平成26年度	期末手当 0.64	期末手当 0.735	期末手当 1.375	勤勉手当 0.325	勤勉手当 <u>0.70</u>	計 <u>2.075</u>
		計 0.965	計 1.11	計 2.075	計 0.70	計 2.075	
	平成27年度以降	期末手当 0.64	期末手当 0.735	期末手当 1.375	勤勉手当 <u>0.35</u>	勤勉手当 <u>0.70</u>	計 <u>2.075</u>
		計 0.99	計 1.085	計 2.075	計 0.70	計 2.075	

(注) 特定幹部職員に係る各支給月の勤勉手当の支給割合は、それぞれ期末手当から0.2月(再任用職員は0.1月)を振り替えたものである。

<特定任期付職員及び任期付研究員>

年間支給割合 2.91月分→2.985月分 (+0.075月)

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当 1.38	期末手当 1.53	期末手当 2.91	勤勉手当 -	勤勉手当 -	計 2.91
		計 1.38	計 1.53	計 2.91	計 -	計 2.91	
改正後	平成26年度	期末手当 1.38	期末手当 <u>1.605</u>	期末手当 <u>2.985</u>	勤勉手当 -	勤勉手当 -	計 <u>2.985</u>
		計 1.38	計 1.605	計 2.985	計 -	計 2.985	
	平成27年度以降	期末手当 <u>1.49</u>	期末手当 <u>1.495</u>	期末手当 <u>2.985</u>	勤勉手当 -	勤勉手当 -	計 <u>2.985</u>
		計 1.49	計 1.495	計 2.985	計 -	計 2.985	

(3) 単身赴任手当

再任用職員に対する支給を新設

(4) 通勤手当

東京都の特別区、大阪市及び名古屋市に所在する公署に勤務する職員に係る自動車等使用者についての支給額を、人事委員会から報告を受けた内容のとおり、国に準じて引上げ

(5) 実施時期

- ・平成26年12月期の期末手当・勤勉手当
平成26年12月1日
- ・初任給調整手当、平成27年度以降の期末手当・勤勉手当、単身赴任手当及び通勤手当
平成27年4月1日

3 給与制度の総合的見直しに伴う改定

(1) 地域手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給割合を引上げ 15% → 16%

(2) 単身赴任手当

基礎額及び職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を引上げ

- ・基礎額 23,000円 → 30,000円
- ・加算額の限度 45,000円 → 70,000円

(3) 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日又は祝日法による休日若しくは年末年始の休日以外の日の午前零時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合の支給を新設

(4) 実施時期等

- ・地域手当及び単身赴任手当
平成27年4月1日から段階的に実施
- ・管理職員特別勤務手当
平成27年4月1日

4 その他

(1) 非常勤職員の6月・12月の加算報酬

平成27年度から各1,000円引上げ
22,000円 → 23,000円

第2 交渉における主な回答等

1 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実施する。
- ・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する。
- ・獣医師に係る初任給調整手当については、近年の採用確保が困難な状況を考慮し、3年目まで月額5万円とし、それ以降逡減していく方式で、人事委員会に協議する。

2 諸手当について

- ・住居手当、扶養手当については、現行で。
- ・交通用具使用者に係る通勤手当については、70km以上の距離区分の増設について提案をもらったが、対象となる職員が増加している状況にはないことから、人事委員会から報告を受けた内容のほかは現行で。

3 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) 初任給等について

- ・初任給については、本年度から基準の引上げを行ったところであり、現行で。
- ・中級採用職員の任用については、職員採用試験は、上級から初級まで、それぞれ資格要件を異にする別個の試験として行われているものであり、職員の任用に関する規則において、中級試験の対象となる職は7等級の職と定められており、当該規則に則って7等級採用とする現行で。
- ・基準学歴より上位の大学等を卒業している者の基準学歴を上回る正規の修学年数については、8割換算のうえ、昇任に必要な在職年数を短縮する形で対応する現行の運用で。

(2) 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。

(3) 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、昨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。

(4) 号給の増設について

- ・給料表の号給の増設については、国においては給与制度の総合的見直しの一環として行われるものであることから、本県では、現行のまま据置で。

(5) 3等級昇任基準について

- ・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る。
- ・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る。
- ・今年度も、大幅にポスト職を増やし、また、経験などにも意を用いてチーフ等への登用に取り組んだところ。
- ・引き続き、こうした点にも意を用いていく。

4 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、見直しを行ったもの。
- ・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言ってきたとおり。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。
- ・技能職給料表について、具体的なポスト職の設置のない中で、職務の級を先行して増設することは困難。
- ・今回新たな提案（全員一律ではなく、業務内容、勤務成績に応じた4級昇格）をもらったので、何ができるか検討していきたい。
- ・技能職の定年年齢については、過去の経緯等により、現行で。

5 退職手当について

- ・平成27年1月1日以降の退職手当については、既に改正した条例の規定で。
- ・国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、必要な改正を行うこととされているもの。
- ・地方公務員の退職手当制度における改正についての国からの通知等には留意していく。

- 6 査定昇給について
- ・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。
- 7 時間外勤務の縮減等について
- ・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。
 - ・昨年度からは、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持つこととしている。
 - ・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、引き続き取り組んでいく。
 - ・時間外勤務手当の割増率については、現行で。
- 8 臨時的任用職員及び非常勤職員について
- ・非常勤職員の6月・12月の加算報酬については、職員の期末・勤勉手当の引上げを踏まえて、来年度から、各1,000円ずつ引き上げる。
 - ・この改定を除き、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、現行で。
 - ・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。
- 9 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、現行の考え方で。

第3 県職労からの要求書（平成26年10月29日）及び 当局からの文書回答（平成26年11月13日）の内容

2014年賃金確定に関する要求書 （平成26年10月29日）	賃金確定に関する要求書に対する回答 （平成26年11月13日）
<p>10月14日に県人事委員会は、一時金引上げなどについて勧告を行いました。これにより、一時金については0.1月引き上げられるものの、国家公務員や全国の多くの都道府県と比べ、0.15月低い状況となり、格差がさらに拡大することとなります。また、月例給については、高知県職員の平均給与月額が下がり続け、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行われ、加えて給与構造改革の経過措置額の廃止に向けた減額がされた結果、職員の生活はますます厳しい状況となっています。</p> <p>経過措置額の廃止をはじめとする高齢層の賃金抑制については、高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。</p> <p>通勤手当については、実に11年ぶりに調査がされ、国家公務員については、引上げも勧告されていますが、県内通勤者については、触れられていません。しかし、ここ数年続くガソリン代の高騰や消費税増税など、職員の負担は増大しており、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、2014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12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>平成26年10月29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>1 から4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実施したいと考えています。 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。 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</p>

記

1. 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。
- ①一時金を引き上げること。なお、引上げ分は期末手当に配分すること。
- ②獣医師の処遇を改善すること。
- ③単身赴任手当を改善すること。

<p>2014年賃金確定に関する要求書 (平成26年10月29日)</p> <p>2. 諸手当の充実をはかること。 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 交通用具使用者にかかる通勤手当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。</p> <p>3. 賃金水準の維持・向上に向けて次の措置を行うこと。 ① 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。 ② 4等級昇任基準の任用を改善すること。 ③ 中途採用者の前歴・任用換算など改善を行うこと。 ④ 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。 ⑤ 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>4. 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>5. 2015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。 また、退職手当法の改正と同様の改正を行うこと。</p>	<p>賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成26年11月13日)</p> <p>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、扶養手当については、現行によりたいと考えています。</p> <p>通勤手当については、人事委員会から報告を受けた内容のほかは現行によりたいと考えています。</p> <p>初任給については、本年度から基準の引上げ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>中級採用職種については、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、昨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>給料表の号給の増設については、国においては給与制度の総合的見直しの一環として行われるものであることから、本県では、現行のまま据え置くこととしたいと考えています。</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考えます。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と見直したところとを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は、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> <p>5について 平成27年1月1日以降の退職手当については、既に改正した条例の規定によりたいと考えています。また、国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、必要な改正を行うこととされているものですが、地方公務員の退職手当制度における改正については国からの通知等には留意していきたいと考えています。</p>
---	---

<p>2014年賃金確定に関する要求書 (平成26年10月29日)</p> <p>6. 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>7. 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>8. 非常勤職員及び臨時職員の処遇改善をはかること。</p> <p>9. 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>賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成26年11月13日)</p> <p>6 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</p> <p>7 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。昨年度からは、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。</p> <p>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、引き続き取り組んでいきたいと考えています。</p> <p>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>8 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、現行により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>9 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。</p>
--	--