

交渉等情報（５）

平成27年3月17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27年3月16日（月）に行いました高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）との行政管理課長交渉における主な回答等について、下記のとおりお知らせします。

記

1 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。
- 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27年度からの6月・12月の加算報酬のほかは、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。
 - ・平成25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各所属に主体的な取組を求めるとともに、総務部としても、引き続き取り組んでいきたい。
 - ・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、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。
 - ・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
 - ・雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していきたいと考えている。

- 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。
 - ・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。

- 次期プラン
 - ・次期プランにおける知事部局の体制については、人口が減少する中でも、直面する課題に取り組むため、少なくとも平成31年度までは、これまでの行政改革プランとの継続性や財政の健全性の確保なども考慮し、3,300人体制（育児休業中の職員等を除く。）を維持していきたいと考えている。
 - ・今後も県勢浮揚につながる力強い施策を展開するために必要なマンパワーは確保していく必要があることから、スクラップとビルドのバランスをしっかりと取っていくほか、短時間再任用や民間への委託、外部人材の活用などにより、必要なマンパワーを確保していきたいと考えている。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成27年3月16日）

- ①2015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
- ②2015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）

①2015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27年3月10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。

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。

雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していきたいと考えています。

人事考課を活用した勤務成績の昇給への反映については、既に実施しているところです。なお、国の動向等も見ていきたいと考えています。

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。

②2015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27年3月10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27年3月16日付け「2015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。

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27年度からの6月・12月の加算報酬の改定のほかは、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。

平成25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。

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の基本と考えていますので、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する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

雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って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

次期プランにおける知事部局の体制については、人口が減少する中でも、直面する課題に取り組むため、少なくとも平成31年度までは、これまでの行政改革プランとの継続性や財政の健全性の確保なども考慮し、3,300人体制（育児休業中の職員等を除く。）を維持していきたいと考えています。

他方で、今後も県勢浮揚につながる力強い施策を展開するために必要なマンパワーは確保していく必要があることから、スクラップとビルドのバランスをしっかりと取っていくほか、短時間再任用や民間への委託、外部人材の活用などにより、必要なマンパワーを確保していきたいと考えています。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

- ①2015春闘・自治労高知県本部統一要求書（平成27年3月10日）
- ②2015国民春闘に関する県職労独自要求について（平成27年3月10日）

(2) 要求書（全文）

①2015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。

さて安倍政権は、経済指標が改善してきたと、アベノミクスの成果を強弁してきましたが、輸出は伸び悩み、円安による輸入物価の高騰が、消費者物価指数を押し上げ、国民生活を圧迫しています。このような生活状況の中、労働者の賃金引き上げは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2015春闘統一要求書を提出しますので、3月16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 246,500円（国公行<一>3-13水準）
 - イ 35歳ポイント 296,900円（国公行<一>3-40水準）
 - ウ 40歳ポイント 349,400円（国公行<一>3-43水準）
- (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 151,800円以上（日給7,590円以上、時給980円以上）

2. 賃金決定基準の改善

- (1) 高卒初任給を151,800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) 職務給の原則を適用させ、職務の内容を考慮したうえで、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、151,800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7,590円以上、980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) 総務省による「2014年通知」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図ること。
 - (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について
- 再任用職員の賃金について、国公行<一>4級再任用賃金（277,800円）以上とすること。
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

②2015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。昨年的人事委員会勧告では、一時金引上げが勧告されたものの、国や他の都道府県より引き上げ幅は小さく、さらに格差を拡大させることとなっています。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ます。

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、2015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16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151,800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。なお、再任用職員の賃金について、行政職4級再任用賃金（279,000円）相当以上とすること。
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。