

交渉等情報（3）

平成27年11月24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27年11月10日（火）、17日（火）及び23日（月）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

- ・人事委員会勧告どおりに実施
- ・給与法の一部改正法案の閣議決定が行われた後に条例提案

2 本年の給与改定

（1）給料表（別表第1～別表第4）

- ・行政職給料表について、初任給を重点的に引き上げるとともに若年層に限定して改定
- ・その他の給料表について、行政職給料表との均衡を基本に改定

（2）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
412,200円 → 413,300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
の限度を引上げ
67,100円 → 67,300円

（3）実施時期

- ・給料表
平成27年4月1日
- ・初任給調整手当
平成28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
給与条例に定める支給割合に引き上げ
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給与条例に定める額に引上げ

- ・基礎額 26,000円 → 30,000円
- ・加算額の限度 58,000円 → 70,000円

(3) 実施時期

平成28年4月1日

4 臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬の改定

- ・別表第5のとおり改定
- ・実施時期 平成28年4月1日

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。
- ・ただし、実施時期については、給与法の一部改正法案の閣議決定が行われた後、できるだけ早く実施できるよう努める。
- ・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。

2 諸手当について

- ・住居手当、扶養手当、通勤手当については、現行で。
- ・期末手当及び勤勉手当については、人事委員会からの報告どおり、現行で据え置くことが適当。

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ねばならない。
- ・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

- ・初任給基準については、昨年度から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、平成25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

- ・給料表の号給の構成については、現行で。
- ・なお、号給の構成については、給料表全体の水準、各職務の級における最高到達水準、職務の級間の給料水準の重なり、最高号給の在職状況等について、国や他の都道府県の状況も踏まえ、勧告されているものと考えている。

(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・チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしている。
- ・県の行政課題に的確に対応していくため、引き続き必要なポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいく。

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。
- ・ポスト職の設置の必要性については、引き続き関係部の意見を聞きたいと考えている。
- ・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 職員宿舎等使用料について

- ・平成28年度末までの職員宿舎等使用料については、既に改正した規則の規定による。
- ・国家公務員宿舎等使用料の改定に準じて、平成29年4月1日及び平成31年4月1日から改定したいと考えているが、国家公務員宿舎等使用料の改定額が明らかになった後に、改めてお示しする。

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。
- ・平成25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。
- ・昨年と比べて減少しているとはいえ、近年は、高止まり傾向にあることから、職員の心とからだの健康を守っていくことも大事と考えている。
- ・所属長に対して、「管理職がしっかりと組織をマネジメントする」よう、改めて、徹底していく。
- ・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
- ・ 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、職員の給料表の改定と合わせて、来年4月から改定する。
 - ・ 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する。
- 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27年10月26日）及び 当局からの文書回答（平成27年11月10日）の内容

<p>2015年賃金確定に関する要求書 （平成27年10月26日）</p>	<p>賃金確定に関する要求書に対する回答 （平成27年11月10日）</p>
<p>10月15日に県人事委員会は、月例給引上げなどについて勧告を行いました。これにより、月例給については、非常に小幅とは言え、7年ぶりの引上げ勧告となりました。しかし、高知県職員の平均給与月額は下がりが続け、全国でも最下位の水準となっています。また、一時金については据え置きとされ、国家公務員や全国の多くの都道府県とより0.25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、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>また高年齢職員の賃金も厳しい状況に置かれ続けています。給与構造改革の経過措置額の段階的廃止はもちろん、賃金カットや退職手当の引下げなど、この数年間のさまざまな賃金等の抑制・改悪により、賃金水準は下がり続けています。このことは、高年齢職員の勤務意欲の阻喪、モラルダウンにつながりかねず、その影響が若年層職員に呼ぶことも懸念されます。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>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、2015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10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27年10月26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。ただし、実施時期については、国における給与法の改正の措置を待って行い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。 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の</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月例給及び一時金を引き上げること。
 - ②単身赴任手当を改善すること。
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。

<p>2015年賃金確定に関する要求書 (平成27年10月26日)</p> <p>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 ②4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。 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等級昇任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. 職員住宅使用料を引き上げないこと。</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>賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成27年11月10日)</p> <p>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、通勤手当については、現行によりたいと考えています。</p> <p>初任給基準については、昨年度から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>中級採用職種の前歴についても、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>中途採用者の前歴・任用換算などについては、平成25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>給料表の号給の構成についても、現行により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28年度末までの職員宿舍等使用料については、既に改正した規則の規定によりたいと考えています。</p> <p>また、国家公務員宿舍等使用料の改定に準じて、平成29年4月1日及び平成31年4月1日から改定したいと考えていますが、国家公務員宿舍等使用料の改定額が明らかになった後に、改めてお示ししたいと考えています。</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>2015年賃金確定に関する要求書 (平成27年10月26日)</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27年11月10日)</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ですが、平成25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、引き続き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>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、職員の給料表の改定と合わせて先にお示しした内容により実施したいと考えています。また、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>
---	--