

交渉等情報（3）

平成28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28年11月11日（金）、18日（金）及び23日（水）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28年人事委員会勧告に沿って実施。ただし、扶養手当の月額等の特例措置については、勧告内容の一部を見直し、所要の調整を行う。
- ・12月議会に条例提案予定
（2（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
413,300円 → 413,800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
67,300円 → 67,400円

（2）扶養手当

国の見直しに準じ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額の6,500円
に引き下げるとともに、子に係る手当額を1万円に引上げ

行政職給料表7級以上及びこれらに相当する職務の級の職員については、
子を除く扶養親族に係る手当を廃止

手当額の改定については、見直しによる影響を緩和する必要があることから、
段階的に実施

なお、扶養手当の月額等の特例措置については、職員に配偶者がいない場合
の1人目の子の額について、ひとり親世帯への配慮が必要であること等を考
慮し、勧告内容の一部を見直し、引き下げの影響を緩和

また、これによる来年度以降の公民較差への影響を考慮し、人事委員会か
ら勧告された行政職7級以上及びこれらに相当する職務の級の職員に係る扶
養手当の月額等の特例措置の額を調整

<各年度における扶養手当の手当額>

(単位:円)

扶養親族		年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
配偶者	行政職給料表6級以下		13,000	11,500	10,000	8,500	6,500
	行政職給料表7級以上		13,000	8,500	5,000	2,000	(支給しない)
子			6,500	7,500	8,500	9,500	10,000
父母等	行政職給料表6級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表7級以上		6,500	6,500	5,000	2,000	(支給しない)
職員に配偶者が不在の場合の1人目	子		11,000	11,000	10,500	10,500	10,000
	父母等	行政職給料表6級以下	11,000	10,000	9,000	8,000	6,500
		行政職給料表7級以上	11,000	8,500	5,000	2,000	(支給しない)

(3) 期末手当・勤勉手当

<再任用職員以外の職員>年間支給割合 3.95月分→4.05月分(+0.10月)

		6月	12月	合計	
現行制度	期末手当	1.20	1.35	2.55	
	勤勉手当	0.70	0.70	1.40	
	計	1.90	2.05	3.95	
改正後	平成28年度	期末手当	1.20	1.35	2.55
		勤勉手当	0.70	0.80	1.50
		計	1.90	2.15	4.05
	平成29年度以降	期末手当	1.20	1.35	2.55
		勤勉手当	0.75	0.75	1.50
		計	1.95	2.10	4.05

<再任用職員>年間支給割合 2.075月分→2.125月分(+0.05月)

		6月	12月	合計	
現行制度	期末手当	0.64	0.735	1.375	
	勤勉手当	0.35	0.35	0.70	
	計	0.99	1.085	2.075	
改正後	平成28年度	期末手当	0.64	0.735	1.375
		勤勉手当	0.35	0.40	0.75
		計	0.99	1.135	2.125
	平成29年度以降	期末手当	0.64	0.735	1.375
		勤勉手当	0.375	0.375	0.75
		計	1.015	1.11	2.125

(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 2.985月分→3.06月分 (+0.075月)

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	1.49	期末手当	1.495	期末手当	2.985
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.49	計	1.495	計	2.985
改正後	平成28年度	期末手当	1.49	期末手当	<u>1.57</u>	期末手当	<u>3.06</u>
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.49	計	1.57	計	3.06
	平成29年度以降	期末手当	<u>1.53</u>	期末手当	<u>1.53</u>	期末手当	<u>3.06</u>
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.53	計	1.53	計	3.06

(4) 実施時期

- ・平成28年12月期の期末手当・勤勉手当
平成28年12月1日
- ・初任給調整手当、扶養手当及び平成29年度以降の期末手当・勤勉手当
平成29年4月1日

3 その他

(1) 非常勤職員の6月・12月の加算報酬

平成29年度から各5,500円引上げ
23,000円 → 28,500円

(2) 職員宿舎等使用料の改正

ア 改正内容の概要

- ・職員宿舎等及び自動車の保管場所の使用料(以下「職員宿舎等使用料」という。)に係る1平方メートル当たりの額(以下「単価」という。)を国家公務員宿舎等使用料の単価に準拠して改定すること。
- ・県外に係る職員宿舎等使用料の単価については、改正後の高知市に係る額と同額とすること。

イ 実施時期等

- ・平成29年4月1日から実施する。
- ・ただし、平成29年4月1日の職員宿舎の使用料の引上げ額については、別紙による使用料の引上げ額の2分の1の額(その額が3,000円を超えるときは3,000円)とし、残りの額については、平成30年4月1日に引き上げること。

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、扶養手当については、職員に配偶者がいない場合の1人目の子に係る扶養手当の月額について、平成29年度は11,000円、平成30年度及び平成31年度は10,500円とする。
- ・これによる来年度以降の公民較差への影響を考慮し、人事委員会から勧告された「行政職7級以上及びこれらに相当する職務の級の職員」に係る「扶養手当の月額等の特例措置」の額を調整する。
- ・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。

2 諸手当について

- ・住居手当については、現行で。
- ・高速自動車国道の通行料金に係る通勤手当の加算額については、国の措置に準じて、その通行料金の2分の1相当額を支給することとしており、人事委員会からの勧告がない中で、国を上回る措置を実施することは困難。

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

- ・初任給については、平成26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。

(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、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、ポスト職の設置に取り組んできたところ。
- ・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。
- ・ポスト職の設置については、総務部として、関係部に積極的に働きかけてい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 職員宿舍等使用料について

- ・職員宿舎及び駐車場の使用料の改定については、平成29年4月1日から実施する。
 - ・ただし、平成29年4月1日の職員宿舎の使用料の引上げ額については、別紙による使用料の引上げ額の2分の1の額（その額が3,000円を超えるときは3,000円）とし、残りの額については、平成30年4月1日に引き上げる。
- 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）及び「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（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。
 - ・また、本年度から新たに、管理職員の目標設定シートの中に、業務効率の改善に資する目標を設けることとし、管理職員のマネジメント力のより一層の向上に取り組んでいる。
 - ・更に、本年8月の「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に、PDCAサイクルによる既存事業の見直しや外部委託の推進、組織定数の最適化に取り組んでいるところ。
 - ・県勢浮揚に向けた取組が進み、業務内容が高度化する中においても、原動力となる職員の力を引き出せる環境を作っていくことが非常に大事。
 - ・各部署長に対し、しっかりと道筋を示しつつ、スピード感を持って判断しながら、部署の業務を運営するよう徹底するとともに、各部署の繁忙状況について丁寧に聞き取る。
 - ・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5,500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。
 - ・通勤手当相当分の措置については、現行での取扱いによりたいと考えているが、課題と認識しており、なお、国の検討状況等は注視していく。
- 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28年10月28日）及び当局からの文書回答（平成28年11月11日）の内容

2016年賃金確定に関する要求書（平成28年10月28日）	賃金確定に関する要求書に対する回答（平成28年11月11日）
<p>10月19日に出された高知県人事委員会勧告及び報告は、月例給については、公民較差が196円（0.06%）と極めて小さいとして「改定を行わないことが適当」とする一方、一時金の引き上げや扶養手当の見直しについては、おおむね人事院勧告と同様の内容となりました。</p> <p>今期勧告の大きな特徴は、扶養手当の見直しです。今年度の民間調査においても、扶養手当に関する見直しを行う予定がない企業が圧倒的に多く、情勢適応の原則からも逸脱した勧告であると言わざるを得ません。</p> <p>また、民間調査の結果を無視し、政府の一方的な要請を人事院及び人事委員会が受け入れたことは、第三者機関としての存在を自己否定していると考えられます。その意味でも、今回の勧告に関しては、人勸制度が政治に左右されるという悪しき前例となつたと受け止めています。</p> <p>他方、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つていきます。この間、国や他県との格差は拡大し続け、さらには、退職手当の見直し、賃金カット、任用3等級昇任基準や技能職賃金の改悪などに伴い、職員の生活はますます厳しくなつていきます。</p> <p>また、非正規労働者の処遇改善も大きな課題です。近年、県庁で働く非常勤職員は大幅に増加していますが、業務内容が正規職員とほとんど変わらぬ職員が多い中、不安定な身分におかれたまま、賃金・労働条件の較差も一向に改善されません。</p> <p>さらに懸案課題である時間外労働の縮減についても、8月に出された副知事通知に効果があるとは思えず、ワーク・ライフ・バランスや職員の健康増進の観点からも、任命権者として、定数の見直しを含めた抜本的な対策が必要だと考えます。</p> <p>つきましては、2016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11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. 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向上の観点から対応すること。 ①月例給を引き上げること ②一時金を引き上げるとともに、引上げ分は期末手当に配分すること。</p>	<p>平成28年10月28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。</p>

<p>2016年賃金確定に関する要求書 (平成28年10月28日)</p> <p>②勤労手当の成績率の導入(再任用)および拡大を行わないこと。 ④扶養手当の見直しは先送りすること。</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また、中級採用職種の使用を改善すること。 ③4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。 ④中途採用者の前歴・任用換算など改善を行うこと。 ⑤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。 ⑥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>賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成28年11月11日)</p> <p>人事委員会から報告を受けた来年度以降における勤労手当に係る成績率の取扱いについては、国家公務員の措置に準じて実施したいと考えていますが、国の動向などを踏まえ、改めてお示し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、人事委員会の報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。 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、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、平成26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。 中級採用職種の任用についても、現行によりたいと考えています。 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。 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。 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。 3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしています。県の行政課題に的確に対応していくため、引き続き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。 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>
--	--

2014年賃金確定に関する要求書 (平成28年10月28日)	賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成28年11月11日)
<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>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>5 について 平成29年度以降の職員宿舎等使用料については、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>6 について 査定昇給については、制度の趣旨に沿って、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>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)及び「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向け た取組について」(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。</p> <p>また、管理職員のマネジメント力をより一層向上させ、職員の健康やワー クライフバランスの確保、チームワークの発揮等を促していきけるよう、本年 度から新たに、管理職員の目標設定シートの中に、取組目標として、業務効 率の改善に資する項目を盛り込んだところでは、 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。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>