

交渉等情報（6）

平成 30 年 3 月 16 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 30 年 3 月 15 日（木）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 交渉結果

○ 女性相談支援センターにおける非常勤職員の報酬の改定

（1）改定内容の概要

- ・女性相談支援センターにおける非常勤職員（女性相談員等）の報酬を引き上げる。
- ・改定後の報酬額等は別紙のとおり

（2）実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

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。

○ 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。
- ・これらの職員の平成 30 年 4 月 1 日からの賃金及び報酬並びに非常勤職員の平成 30 年度からの 6 月・12 月における加算報酬の改定のほか、女性相談支援センターにおける非常勤職員の報酬については、先に示した内容により平成 30 年 4 月 1 日から改定したい。
- ・会計年度任用職員制度については、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に検討を進めていきたい。
- ・意見は聞きたいと考えている。

○ 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おり、現時点では、制定する考えはない。

○ 雇用と年金の接続

- ・職員の定年年齢については、現行によりたい。
- ・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。

○ 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。
 - 更に、昨年度からは、「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、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組んでいるところ。
 - 今年度においても、これらの取組を更に徹底している。
 - 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、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。
 - こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えている。
 - 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。
- 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。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成 30 年 3 月 15 日）

- ①2018 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
- ②2018 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）

①2018 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 30 年 3 月 9 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

職員の勤務条件の決定等については、地方公務員法などの関係法令に沿って、適切に対応していきます。

文書協定又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。

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。

会計年度任用職員制度については、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に検討を進めていきたいと考えています。ご意見はお聞きしたいと考えています。

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、お示ししている賃金及び報酬のほかは、基本的には現行によりたいと考えています。

総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組を所属に求めるなど、取り組んでいます。

また、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。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。

更に、昨年度からは、「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、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組んでいるところです。

今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。

こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えています。

職員の休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方です。

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。

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、実施していきます。

また、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていきたいと考えています。

等級及び職制上の段階ごとの職員数の公表については、制度の趣旨に沿って、引き続き運用していきたいと考えています。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律に沿って、適切に対応していきたいと考えています。

公的サービスの分野は、民間の力を活用できる開かれたものであり、今後も県民の皆様

との協働を進めていく必要があります。そのため、引き続き行政組織の効率化に努めるとともに、委託がなじむと判断できる業務の外部委託については、労働関係法令を含め法令に沿って、推進していきたいと考えています。

職員の安全及び健康の確保については、高知県職員安全衛生管理規程等に基づき、今後とも努力していきたいと考えています。

災害時には、その規模等に応じて体制を確保し、対応する必要があると考えています。

地方公共団体の長や職員等の損害賠償責任の免責条例制度については、政令の検討状況に留意をしていきたいと考えています。

②2018 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 30 年 3 月 9 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 30 年 3 月 15 日付け「2018 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。これらの職員の平成 30 年 4 月 1 日からの賃金及び報酬並びに非常勤職員の平成 30 年度からの 6 月・12 月における加算報酬の改定のほか、女性相談支援センターにおける非常勤職員の報酬については、先にお示しした内容により平成 30 年 4 月 1 日から改定したいと考えています。

なお、会計年度任用職員制度については、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に検討を進めていきたいと考えています。ご意見はお聞きし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 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。

5、6 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。

更に、昨年度からは、「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、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組んでいるところです。

今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。

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。

こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげ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。

7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。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

- ①2018 春闘・自治労高知県本部統一要求書（平成 30 年 3 月 9 日）
- ②2018 国民春闘に関する県職労独自要求について（平成 30 年 3 月 9 日）

(2) 要求書（全文）

①2018 春闘・自治労高知県本部統一要求書

2018 春闘・自治労高知県本部統一要求書

日頃より、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、引き続きアベノミクスの継続を訴えていますが、大規模な金融緩和などにより企業収益を表面上拡大させているものの、実際には内部留保を増加させただけで、設備投資や民間消費の増加といった実体経済の改善には結びついておらず、すでに破たんしていることは明らかです。

このような中、労働者の賃金引き上げは、これまで同様、大きな課題であるといえます。私たちは、賃金引き上げの流れを継続・定着し、内需拡大をはかり、デフレからの脱却をはかるとともに、非正規労働者の雇用と賃金を初めとした、格差を是正し、労働者への適正な配分を取り戻すことが必要だと考えているところです。

また、公務・公共サービス職場における非正規労働者の正規労働者との均等待遇をはかり、処遇改善をはかることは、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、「2018 春闘自治労高知県本部統一要求書」を提出しますので、3 月 15 日までに書面による誠意ある回答を要請します。

記

1. 労使関係ルールについて

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。
- (2) 職場の存廃や人事評価制度、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、十分に検討・交渉できる適切な時期に事前協議すること。
- (3) 文書協定・労働協約
要求書について、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。

2. 賃金要求

(賃金水準)

- (1) 賃金水準（給料月額）について、30 歳 248,775 円、35 歳 293,807 円、40 歳 343,042 円以上とすること。
- (2) 賃金水準については、国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、民間春闘の要求実態を踏まえ、4%程度の賃上げとすること。
- (3) 定年までの勤労意欲を損なわないため、高年齢層における昇給・昇格制度の改善を図ること。また、定年までの昇給が可能となるよう号給を延長すること。
- (自治体最低賃金)
- (4) 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の最低賃金を月給 156,800 円（国公行（一）1 級 13 号俸）以上、日給 7,840 円（月額/20 日）以上、時給 1,010 円以上とすること。
- (臨時・非常勤等職員の処遇改善)
- (5) 臨時・非常勤等職員の賃金改善のため、2020 年 4 月施行の地方公務員法等の対応に向けて、新たな一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の勤務条件に関し、制度確立に向けた交渉・協議を進めること。

また、現行制度においては、自治体最低賃金の水準を満たすよう引き上げを実施するとともに、諸手当・休暇・その他の労働条件については、人事院規則などでの国公非常勤職員に関する規定や労働基準法などの法令、総務省「2014年通知」などを踏まえ、通勤手当（費用弁償）や時間外勤務手当（追加報酬）の全額支払い、忌引休暇、病気休暇、子の看護休暇、短期介護休暇、育児休暇などの諸休暇制度の整備を進めること。

3. 賃金決定基準の改善

（運用基準等）

- (1) 高卒初任給を156,800円（国公行（一）1級13号）以上とすること。
- (2) 等級別基準職務表においては、係長・同相当職を国公行（一）4級水準、課長補佐・同相当職を同6級水準格付けとすること。
- (3) 少なくとも組合員の範囲において国公行（一）6級水準に到達するよう運用を図ること。
- (4) 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。
- (5) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (6) 人事評価の昇給反映を行う場合、拙速な導入はせず、十分な労使交渉と合意を基本とすること。
- (7) 給与構造改革・給与制度の総合的見直しによる給与水準の引き下げ、昇給抑制の段階的回復を行うこと。
- (8) 50歳台後半職員の昇給・昇格抑制は行わないこと。また、55歳超職員の1.5%給与削減措置を廃止すること。
- (9) 給与制度の総合的見直しにおける現給保障を継続すること。（また、2006年の給与構造改革における現給保障は廃止しないこと）。

4. 諸手当の改善

- (1) 労基法改正に伴う超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。
 - ①月60時間を超える超過勤務手当の支給割合を100分の150以上とすること。
 - ②月60時間の超過勤務時間は、休日も含めて算定すること。
 - ③改正労基法では月45時間を超え60時間までは法定割増率を上回るよう努力義務を課せられたことを踏まえ、月60時間以下にかかる割増率を100分の130以上とすること。
 - ④代替休暇の導入については超過勤務手当の支払いを原則とするが、仮に設ける場合でも本人の自由選択制を確保すること。
- (2) 時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。
- (3) 生活関連諸手当について、世帯主、主たる生計の維持者等の要件を撤廃し、申請した者に支給すること。
- (4) 扶養手当については拙速な見直しを行わないこと。見直す場合は、その額や経過措置について組合と十分な協議を行うこと。また血族要件を廃止すること。
- (5) 地域手当については、組合員の賃金水準を維持・改善するよう措置すること。
- (6) 住居手当については、借家にかかる支給最高限度額の引き上げおよび持家にかかる手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (7) 単身赴任手当を改善すること。

5. 一時金

- (1) 一時金の引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること。
- (2) 勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

6. 労働時間の短縮等

- (1) 年間総労働時間1,800時間の実現
 - ①正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減に向け、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
 - ②労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。
 - ③時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。

- ④時間外勤務手当財源を確保すること。
- ⑤年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。
- (2) 36 協定締結の推進
 - ①すべての職場において、36 協定の締結、改定を行うこと。なお、労基法別表第 1 に該当しない非現業の官公署においては、36 協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
 - ②36 協定の上限時間を、1 年間 150 時間、3 ヶ月 50 時間、4 週間 24 時間、1 日 2 時間とし、最長でも厚生労働省告示による限度基準（平 10 労告第 154 号）の範囲内とすること。
- (3) その他
 - ①労働者の休息時間を確保する勤務間インターバルを導入すること。
 - ②看護職員の夜勤の上限を月 64 時間とすること。
 - ③交代制等勤務職員の休息時間（少なくとも 7 時間 45 分につき 15 分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22 時～5 時）を含む 8 時間以上の勤務では、少なくとも 1 時間の休息時間を設けること。
- 7. 休暇・休業制度の拡充
 - (1) 以下の両立支援制度の改善を行うこと。
 - ①介護休暇の期間については合計 6 ヶ月以上とすること。
 - ②介護時間については、少なくとも累積で 1 ヶ月の勤務時間に相当するまでの取得については、昇給や一時金からの除算を行わないこと。（育児時間について同様）
 - (2) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動）の導入を図ること。
 - (3) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
 - (4) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
 - (5) 修学部分休業制度と高齢者部分休業制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備を図ること。
 - (6) 治療と職業生活の両立支援に向け、休暇制度や勤務制度を導入すること。
- 8. 雇用と年金の接続
 - (1) 希望する者すべてを再任用制度により雇用すること。その際はフルタイムを基本とすること。
 - (2) 再任用者の賃金は、国公行（一）4 級再任用賃金（274,200 円）以上とするとともに、単身赴任手当を支給すること。また、その他労働条件についても組合との合意に基づき実施すること。
- 9. 人事評価制度
 - (1) 人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、すべてにおいて労働組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
 - (2) 4 原則 2 要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労組の参画、苦情解決制度）を確保し、拙速な賃金への反映は行わないこと。
 - (3) 職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。
 - (4) 級別・職制上の段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議・合意に基づき行うこと。
 - (5) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化・公表が義務付けられていないことから、条例化・公表は行わないこと。
- 10. 障がい者の権利
 - (1) 個別状況に応じた合理的配慮を確保するとともに、障がいの種別を超えて障がい者の雇用促進を図り、法定雇用率を上回る雇用を行うこと。
- 11. ワークルールの遵守と快適な職場づくり
 - (1) 窓口業務をはじめ、地方行政サービスにおける安易な民間委託は行わないこと。委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。
 - (2) 偽装請負を行わないこと。
 - (3) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。

- (4) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底を図ること。
- (5) 災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意のうえルール化すること。
- (6) 2015年12月から義務化されたストレスチェックについては、引き続き、結果の集団集計・分析を行ったうえで、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげる。また、50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。

12. 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として政令で定める額を条例化すること。

13. 単組独自要求
別途提出

以 上

②2018 国民春闘に関する県職労独自要求について

この間、高知県職員の平均給与水準は下がり続け、一時金についても、国と他県と0.3月程度の格差が生じています。このような状況は、職員のモチベーションにも少なからず影響を与えており、抜本的な賃金水準の改善は喫緊の課題といえます。

一方、時間外労働の縮減については、先の職場要求闘争で、管理職のマネジメント強化と風通しの良い職場づくりの必要性を強調されていましたが、膨大で恒常的な時間外の職場は少なくなく、知事部局3,300人体制の見直しも含めた抜本的な対策が急がれます。

また、会計年度任用職員制度の創設に向け、1月19日に県職労から要求書を提出したところですが、均等待遇の視点に立った真摯な協議と検討を改めて要請します。

つきましては、下記のとおり県職労独自要求を提出しますので、3月15日までに貴職の誠意ある回答を強く求めます。

記

1. 高知県職員の賃金水準について、30歳248,775円、35歳293,807円、40歳343,042円以上とすること。
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、臨時・非常勤職員の最低賃金を月額156,800円とするとともに、均等待遇の原則に基づき、抜本的改善を行うこと。
4. 雇用と年金の接続のため、希望する者すべてを再任用制度により雇用するとともに、再任用制度に関する諸課題について、労使協議を行うこと。また、再任用職員の賃金については、任用3等級相当以上とすること。
5. 総労働時間の短縮に向けた実行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。
6. 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。
7. 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。