

平成30年11月16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30年11月9日（金）及び15日（木）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及び総務部長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30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）、（3）～（5））

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、優秀な人材の確保の観点から、初任給及び若年層に重点を置いて改定。その他は、それぞれ200円の引上げを基本に改定
- ・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）技能職員の給与

- ・現給保障を受けている技能職員の給料月額、現給保障の額に昨年及び本年の給与改定を踏まえた調整を行った額を加算
- ・具体的には、現在の級号給における昨年及び本年の改定差額を平成22年3月31日に受けていた給料月額に加算したうえで、現給保障額を算定

（3）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
414,300円 → 414,800円

(4) 宿日直手当

・勤務1回に係る支給額の限度を引上げ

区分		勤務1回に係る支給額(限度額)	
		現行	改正後
標準的な宿日直勤務	通常の宿日直勤務	4,200円	4,400円
	医師又は歯科医師の宿日直勤務	20,000円	21,000円
	人事委員会規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務のうち職員の給与に関する条例第19条第1項に定めるもの	7,200円	7,400円
執務時間が通常の執務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続く場合の宿日直勤務	通常の宿日直勤務	6,300円	6,600円
	医師又は歯科医師の宿日直勤務	30,000円	31,500円
	人事委員会規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務のうち職員の給与に関する条例第19条第1項に定めるもの	10,800円	11,100円

(5) 期末手当・勤勉手当

＜再任用職員以外の職員＞年間支給割合 4.10月分→4.15月分(+0.05月)

		6月	12月	合計
現行制度		期末手当 1.20 勤勉手当 0.775 計 1.975	期末手当 1.35 勤勉手当 0.775 計 2.125	期末手当 2.55 勤勉手当 1.55 計 4.10
改正後	平成30年度	期末手当 1.20 勤勉手当 0.775 計 1.975	期末手当 1.35 勤勉手当 <u>0.825</u> 計 <u>2.175</u>	期末手当 2.55 勤勉手当 <u>1.60</u> 計 <u>4.15</u>
	平成31年度以降	期末手当 <u>1.275</u> 勤勉手当 <u>0.80</u> 計 <u>2.075</u>	期末手当 <u>1.275</u> 勤勉手当 <u>0.80</u> 計 <u>2.075</u>	期末手当 2.55 勤勉手当 <u>1.60</u> 計 <u>4.15</u>

＜再任用職員＞年間支給割合 2.15月分→2.175月分(+0.025月)

		6月	12月	合計
現行制度		期末手当 0.64 勤勉手当 0.385 計 1.025	期末手当 0.735 勤勉手当 0.39 計 1.125	期末手当 1.375 勤勉手当 0.775 計 2.15
改正後	平成30年度	期末手当 0.64 勤勉手当 0.385 計 1.025	期末手当 0.735 勤勉手当 <u>0.415</u> 計 <u>1.15</u>	期末手当 1.375 勤勉手当 <u>0.80</u> 計 <u>2.175</u>
	平成31年度以降	期末手当 <u>0.687</u> 勤勉手当 <u>0.40</u> 計 <u>1.087</u>	期末手当 <u>0.688</u> 勤勉手当 <u>0.40</u> 計 <u>1.088</u>	期末手当 1.375 勤勉手当 <u>0.80</u> 計 <u>2.175</u>

(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 3.10月分→3.14月分 (+0.04月)

		6月	12月	合計
現行制度		期末手当 1.55	期末手当 1.55	期末手当 3.10
		勤勉手当 -	勤勉手当 -	勤勉手当 -
		計 1.55	計 1.55	計 3.10
改正後	平成30年度	期末手当 1.55	期末手当 1.59	期末手当 3.14
		勤勉手当 -	勤勉手当 -	勤勉手当 -
		計 1.55	計 1.59	計 3.14
	平成31年度 以降	期末手当 1.57	期末手当 1.57	期末手当 3.14
		勤勉手当 -	勤勉手当 -	勤勉手当 -
		計 1.57	計 1.57	計 3.14

(6) 初任給基準

- ・優秀な人材を確保する観点から、県内民間事業所や他の都道府県と比べ低位にある初任給基準を1号給引上げ

(7) 実施時期

- ・給料表、技能職員の給与及び宿日直手当
平成30年4月1日
- ・平成30年12月期の期末手当・勤勉手当
平成30年12月1日
- ・初任給調整手当、平成31年度以降の期末手当・勤勉手当及び初任給基準
平成31年4月1日

3 その他

(1) 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31年4月1日

(2) 非常勤職員の6月・12月の加算報酬

平成31年度各1,000円引上げ
29,500円 → 30,500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。

2 諸手当について

- ・住居手当、扶養手当については、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、通行料金の2分の1相当額を上限2万円まで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。また、距離要件については、既に国よりも緩和しており、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
- ・初任給基準の引上げについては、人事委員会の報告に沿って実施する。
 - ・県職労から要求のあった過去4年間の初級採用者の号給の引上げについては、制度上不均衡が生じる状況にはないことから、実施は困難。
 - ・中級採用職員の任用については、現行で。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いる。
 - ・社会人経験者採用職員の初任給決定における経験年数換算については、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、現行の取扱いが適当。
- (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ているところであり、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、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る。
- 4 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。
- 5 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。
 - ・更に、平成28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、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、外部委託などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところ。
 - ・今年度においても、これらの取組を更に徹底している。

- ・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。
 - ・時間外勤務の上限規制については、国や他県の対応を注視するとともに、人事委員会とも協議しながら条例改正も含めた対応をしていきたい。
 - ・職員の勤務時間管理については、時間外勤務の事前命令の徹底を図るよう、昨年度、命令手続に関する取扱いを見直すなど取組を進めているところであり、引き続き、適正な管理に努めていくとともに、パソコン使用記録も活用したい。
 - ・時間外勤務手当の割増率については、現行で。
- 6 早出遅出勤務等について
- ・職員の健康保持と公務能率等の向上のための早出遅出勤務の試行にあたっては、職員からの申出に基づき、勤務時間の割振りを行う際に、勤務間に一定の休息時間を確保するよう努めることを通知等において明示したい。
- 7 年次有給休暇について
- ・年次有給休暇については、国や他県の動向等を注視しつつ、引き続き計画的な取得を呼びかけていきたい。
- 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、来年の4月から改定する。
 - ・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、来年度は各1,000円ずつ引き上げる。
 - ・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30年10月25日）及び当局からの文書回答（平成30年11月9日）の内容

2018年賃金確定に関する要求書（平成30年10月25日）	賃金確定に関する要求書に対する回答書（平成30年11月9日）
<p>日頃より、住民福祉の向上と民主的な行政運営にご尽力されている貴職に敬意を表します。</p> <p>さて、高知県人事委員会は10月12日、月例給を平均0.16%、一時金を0.05月引上げる勧告を行うとともに、時間外縮減に関しては、管理職員の組織マネジメントの強化や過重勤務の対応等についての意見が述べられました。</p> <p>この勧告および報告を踏まえた今後の対応について、私たちは、労使で真摯に話し合い双方合意のうえで決定する必要があると考えています。</p> <p>つきましては、2018年度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。なお、回答は11月9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。</p> <p>①月例給を引き上げること。</p> <p>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>2. 諸手当の充実をはかること。</p> <p>①住居手当を引き上げること。</p> <p>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>	<p>平成30年10月25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3までについて</p> <p>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>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。</p> <p>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と考えて</p>

<p>③通勤手当を引き上げること。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。</p> <p>①初任給を引き上げること。また、中級採用職種の任用を改善すること。</p> <p>②4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。</p> <p>③中途採用者の前歴・任用換算など改善を行うこと。</p> <p>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。</p> <p>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>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>初任給基準の引上げについては、人事委員会の報告に沿って実施したいと考えています。</p> <p>中級採用職種の任用については、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、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>4. 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>4について</p> <p>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>5. 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とともに、2017年1月に厚生労働省が策定した「使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、勤務時間管理を徹底すること。また、月45時間以</p>	<p>5について</p> <p>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。</p>

<p>上 60 時間以下の時間外勤務にかかる割増率を引き上げること。</p>	<p>また、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。</p> <p>更に、平成 28 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むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところです。</p> <p>今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。</p> <p>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。</p> <p>職員の勤務時間管理については、時間外勤務の事前命令の徹底を図るよう、昨年度、命令手続に関する取扱いを見直すなど取組を進めているところであり、引き続き、適正な管理に努めていきます。</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>6. 早出遅出勤務の拙速な導入（試行含む）を行わないこと。また、休息時間を確保するため、勤務間インターバルを導入すること。</p>	<p>6 について</p> <p>職員の健康保持と公務能率等の向上のための早出遅出勤務については、お示しした内容により試行したいと考えています。</p> <p>勤務間インターバルについては、関連法の改正や民間における導入状況等を踏まえた国の動向等を注視していきたいと考えています。</p>
<p>7. 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。</p>	<p>7 について</p> <p>年次有給休暇については、国や他県の動向等を注視しつつ、引き続き計画的な取得を呼びかけていきたいと考えています。</p>

8. 非常勤職員及び臨時職員の処遇改善をはかること。

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、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。

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。

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。