

令和2年10月22日

各所属長 様

行政管理課長

現業統一交渉の結果等について

令和2年10月21日（水）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課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

1 行政管理課長の主な回答等

●現業業務の直営堅持

- ・ 現に技能職員が従事している業務については、業務内容の基本は変わらないものの、長年の経過の中で、社会情勢の変化等により、業務に新たな要素が加わったり、変化している状況があることは承知しており、県にとって必要な業務である。
- ・ 本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、臨時財政対策債を除く県債残高は増加しており、財政調整的基金の残高は減少傾向にあるほか、新型コロナウイルス感染症の影響により、足下での税収減が不可避である。
- ・ 喫緊の県政課題の解決に向け、取組の更なるバージョンアップが必要となることを踏まえると、最少の経費で最大の効果を挙げるため簡素で効率的な行政基盤の確立に努めなければならない。

●技能職の配置

- ・ 技能職については、退職不補充としており、今後、退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えている。
- ・ それぞれの職や技能職が担う業務の在り方について、引き続き、意見は聞きたいと考えている。

●労働協約

- ・ 労働協約の締結の課題については、従来から話しているように、法律の制度に沿って対応していかなければならないと考えている。
- ・ 勿論、組織に介入するつもりはなく、皆さんが「労働組合である」と主張されることを否定するスタンスにはないが、ただ、現在のように、交渉等の持ち方が整理できていない状況では、労働協約を締結することは困難。

●苦情処理共同調整会議

- ・ 法に基づく苦情処理共同調整会議については、関係法令に基づいて、設置、運営されるべきであるという基本的な考え方に立っている。

●職員の安全衛生

- ・ 職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努力していく。

●ハラスメント対策等

- ・ メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭生活、ストレス、個人の性格、職場環境などが絡み合っていると考えている。
- ・ メンタルヘルス対策については、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできており、今後も、早期発見、早期対応に努めていく。
- ・ ハラスメント対策については、引き続き相談窓口の周知を図るほか、関係法の改正を踏まえ、本年5月にパワーハラスメント防止対策等について定めるとともに、法改正に対応した研修を実施するなど、継続した取組を行っている。
- ・ 提案のあった労使による再発防止委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体の皆さんと取り扱うこととなり、適当でないと考えている。
- ・ 職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいく。

●技能職の給与

- ・ 技能職の給与については、平成22年に法の趣旨に則って見直したものの。
- ・ 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、是正をしていくとの考え方に立つことは困難。

●人事考課、査定昇給及び勤勉手当

- ・ 人事考課は、客観的・継続的に勤務状況を把握することで、公平・公正な人事管理や職員の能力開発、適性の発見に資するために行っているもの。
- ・ 査定昇給、勤勉手当については、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く。

●雇用と年金の接続を考慮した再任用制度

- ・ 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く。
- ・ 再任用職員の給与水準については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していく。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答

①2020県本部現業統一要求書に対する回答について（令和2年10月21日）

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書に対する回答について（令和2年10月21日）

(2) 回答書（全文）

①2020県本部現業統一要求書に対する回答について

令和2年10月5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

1 について

人員の確保については、職場実態の把握に努めながら、業務運営に支障が生じることのないよう行っていきたいと考えています。

2 について

労働協約の締結については、制度と経緯を考える中で、引き続き検討されるべきものと考えています。

3、4、5 について

本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、臨時財政対策債を除く県債残高は増加しており、財政調整的基金の残高は減少傾向にあるほか、新型コロナウイルス感染症の影響により、足下での税収減が不可避であると考えられます。

また、喫緊の県政課題の解決に向け、取組の更なるバージョンアップが必要となることを踏まえると、最少の経費で最大の効果を挙げるため簡素で効率的な行政基盤の確立に努めなければなりません。

再任用職員を含む職員の給与制度については、基本的には国家公務員に準じて制度化し、運用するという考え方に立って、技能職員の給料表等は、国の行政職俸給表（二）を基準としたものに改定しています。

なお、再任用職員の給与水準については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していきたいと考えています。

6 について

地域公共サービスのために労使による協議の場を新たに設けることは困難ですが、ご意見があれば、現行の仕組みの中でお聞きしたいと考えています。

7について

災害発生時の危機管理体制については、国、他の自治体、関係機関等と連携しながら必要な体制整備に努めていきたいと考えています。

8について

会計年度任用職員の給与については、制度の趣旨や業務の実態等を踏まえて決定したものであり、新たな制度の変更等がない限り、現行によりたいと考えています。

9について

再任用職員の新たな働き方を実現するための労使協議の場を新たに設けることは困難ですが、ご意見があれば、現行の仕組みの中でお聞きしたいと考えています。

10について

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。

11について

年次有給休暇については、平成31年から各所属において、取得計画を作成するとともに、取得目標を定めるなどの取組を行っており、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。

12について

本県の人事考課は、客観的・継続的に勤務状況を把握することで、公平・公正な人事管理や職員の能力開発、適性の発見に資するために行っているものです。引き続きご意見はお聞きしたいと考えています。

また、査定昇給、勤勉手当については、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。

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書に対する回答について

令和2年10月5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

1 現業業務の直営堅持について

現に技能職員が従事している業務については、業務内容の基本は変わらないものの、長年の経過の中で、社会情勢の変化等により、業務に新たな要素が加わったり、変化している状況があることは承知しており、県にとって必要な業務であると考えています。

本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、臨時財政対策債を除く県債残高は増加しており、財政調整的基金の残高は減少傾向にあるほか、新型コロナウイルス感染症の影響により、足下での税収減が不可避であると考えられます。

また、喫緊の県政課題の解決に向け、取組の更なるバージョンアップが必要となることを踏まえると、最少の経費で最大の効果を挙げるため簡素で効率的な行政基盤の確立に努めなければなりません。

技能職については、退職不補充としており、今後、退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えています。

それぞれの職や技能職が担う業務の在り方について、引き続き、ご意見はお聞きしたいと考えています。

2 労働協約について

労働協約の締結の課題については、従来からお話ししているように、法律の制度に沿って対応していかなければならないと考えています。

勿論、組織に介入するつもりはなく、皆さんが「労働組合である」と主張されることを否定するスタンスにはありませんが、ただ、現在のように、交渉等の持ち方が整理できていない状況では、労働協約を締結することは困難です。

法に基づく苦情処理共同調整会議については、関係法令に基づいて、設置、運営されるべきであるという基本的な考え方に立っています。

3 職員の安全衛生について

職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努力していきたいと考えています。

メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭生活、ストレス、個人の性格、職場環境などが絡み合っていると考えています。メンタルヘルス対策については、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできており、今後も、早期発見、早期対応に努めていきたいと考えています。

ハラスメント対策については、引き続き相談窓口の周知を図るほか、関係法の改正を踏まえ、本年5月にパワーハラスメント防止対策等について定めるとともに、法改正に

対応した研修を実施するなど、継続した取組を行っています。

提案いただいた労使による再発防止委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体の皆さんと取り扱うこととなり、適当でないと考えています。

職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいきます。

4 給与、再任用制度等について

技能職の給与については、平成22年に法の趣旨に則って見直したものです。

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、是正をしていくとの考え方に立つことは困難です。

人事考課は、客観的・継続的に勤務状況を把握することで、公平・公正な人事管理や職員の能力開発、適性の発見に資するために行っているものです。また、査定昇給、勤勉手当については、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。

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。

また、再任用職員の給与水準については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視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

①2020県本部現業統一要求書（令和2年10月5日）

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書（令和2年10月5日）

(2) 要求書（全文）

①2020県本部現業統一要求書

日々、地域住民の生活と福祉向上、住民サービスの拡充に尽力されておられる貴職に敬意を表します。

さて、自治労は現業労働者が地方公営企業労働関係法、労働組合法に定められた基本的権利が保障されていることから、1981年以来「現業統一闘争」にとりくみ、①労働協約の締結、②現業職場の直営堅持と人員確保、③賃金格差の是正、④労働安全衛生体制の確立、など具体の活動を展開してきました。

公共サービスを担う私たち現業職場においても「官から民へ」のスローガンのもと、様々な規制改革が推し進められ、人員削減、人員不足による労働負荷は一層増大し、組合員・職員の健康破壊が深刻化しています。また、多くの職場で、統廃合や民間委託、指定管理者制度の活用をはじめとする多様な経営手法により、雇用の危機に直面しています。私たちは、質の高い公務・公共サービスの提供の視点に立ち、公務直営サービスを基本とした「公的責任」を明確にさせ、住民サービスの向上をはかるとともに、労働条件の改善や職場環境の整備、民主的な自治体職場を確立することがますます重要となってきたと考えています。

つきましては、現業労働者の賃金・労働条件の維持・改善のみならず、各自治体が公共サービスについてどのような考えをもち、責任を果たしていくのかを問うための「2020県本部現業統一要求書」として、下記の事項を要求しますので、現業労働者が労働協約締結権の法的権利を有していることを貴職が十分認識され、10月21日（水）までに誠意ある回答を求めます。

最後に全国統一行動日である10月26日（月）に戦術を配置し、たたかいの前進をはかる用意があることを申し添えるものです。

記

1. 安全かつ良質な公共サービスを確実に提供するという「公共サービス基本法」の基本理念を踏まえ、自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、現業・公企職場の直営を堅持し、計画的に要員を確保すること。
2. 協約締結権など地公労法を遵守し、経営形態の変更ならびに公営企業職場における「広域化」、「官民連携」計画については、賃金、勤務・労働条件の変更を伴う事項が多いことから、労使合意が前提であることを踏まえ、計画立案段階から協議・交渉を行うとともに、労使合意された事項に関しては、協約を締結すること。

3. 自治体が実施する事業の運営方法については、地域の実情に応じ、自主的に判断すべきことであることを踏まえ、「トップランナー方式」による交付税単位費用の減額が、直接、当該事業の人員削減や民間委託の導入につながるものでないことを認識すること。
公企職場においては、職員減少が進み、とくに小規模事業者では人事異動ごとに事業を理解する職員が減少するなど、存続が危ぶまれている状況を踏まえ、公企職場の直営を基本とするとともに、将来にむけた事業のあり方を明確にし、職員の技術継承や維持も見据えて計画的に人員を確保すること。
4. 質の高い公共サービスを安定的に提供するという観点、さらには公営企業法上の「企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない」という観点からも、職責に応じた賃金水準を確保し、現業・公企職員のみを対象とした賃金削減は行わないこと。
5. 同一労働・同一賃金の趣旨を踏まえ、再任用職員の賃金を業務量・責任に応じた賃金に改善すること。
6. 少子高齢化・人口減少社会など、社会問題に対応した地域公共サービスを構築するには、地域実情や現場を熟知した現業・公企職員の発想が必要不可欠であることから、現業・公企職員が知識・経験に基づいて必要と考える地域公共サービスの実現にむけて労使が共有できる労使協議の場を設置すること。
7. 近年、多発している大規模災害の現状を踏まえ、災害ごみの撤去や避難所施設の運営、生活道路の確保、さらには住民に対しての炊き出しなど、災害発生時における自治体現場力を活用した危機管理体制を確立すること。また、災害発生時における職員の参集基準や労働条件など、労使による協議を行い、早期の復旧・復興が可能となる体制を確立し、具体的な被害を想定した研修や訓練を行うこと。
8. 改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の実現にむけ、会計年度任用職員の賃金を改善すること。
9. 現在の再任用制度でも加齢に伴う身体機能の低下が業務遂行に支障を来す恐れがある職種が多く存在するなど課題が生じていることから、これまでの知識・経験を生かした新たな働き方を実現するための労使協議をすること。
10. 労働安全衛生法を遵守することはもとより、すべての職場に労働安全衛生委員会を設置し、月1回以上の定期開催を行うなど、労働災害撲滅にむけ、労使一体となった取り組みを推進すること。
11. 年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正を踏まえ、5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。また、年休の取得拡大にむけた措置を講じること。

12. 人事評価制度については、あくまで人材育成を目的とした制度であることを十分認識するとともに、職場の実情に応じた評価を行うなど、より納得性の高い評価制度となるよう引き続き労使協議を行うこと。また、評価結果の賃金反映については労使協議事項であることから、一方的な賃金反映は行わないこと。
13. 上下水道など地方公営企業の中長期的な経営基盤強化の方針・計画の検討状況を説明すること。コンセッション方式を含むPPP／PFIの導入や事業統合、事業譲渡などは、住民への説明や議論を行わないままに拙速な導入を判断しないこと。
14. 業務上必要な資格の取得費用については、公費負担とすること。

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書

地方自治確立・公共サービスの拡充、そして職員の賃金・労働条件等の改善をはじめ、組織運営の健全化に向けて尽力されている貴職に敬意を表します。

さて、高知県は2006年度以降の「新旧行革プラン」「県政運営指針」で、技能職は全廃方針・退職不補充方針として技能職排除の姿勢を露わにしてきました。このような画一的な方針は、地域の実情や現場実態を無視したものであり、県民・労使双方にとって大変残念なことであります。労使双方の課題は、現業業務を検証し、業務効果が期待できる組織体制を検討することにあります。

私たちは、地方公務員法第57条の「単純労務」規定解釈と現場実態が乖離していることを強く指摘するとともに、現場で働く仲間が尊重され、健康で安心して働き続けられる職場環境・労働条件、そして公共サービスの維持向上を求め、2020年現業統一闘争を展開するものです。

つきましては、現業職場及び技能職員の身分等に関して、下記のことを要求し、団体交渉を申し入れます。なお、回答は、10月21日（水）までに文書をもってされることに加え、誠意を持って団体交渉に対応するよう強く申し添えます。

記

1. 直営堅持（業務のあり方）

- (1) 風通しの良い組織運営を通じて、前向きに働き続けられる職場環境と労働条件の確立をはかること。
- (2) 地方公務員法第57条の単純労務規定は、技能職が担う業務実態と乖離しており、県政運営指針の技能職退職不補充方針に固執することなく、公共サービスの維持向上の観点から行政職を含めて誰が担うか再考すること。

2. 労働協約締結（法令遵守）

- (1) 技能職員が準用している「地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公企労法」という。）」に基づき、直ちに労働協約を締結すること。
- (2) 苦情処理共同調整会議未設置は、地方公務員法第13条「平等取扱の原則」に違反しており、地公企労法第13条に基づき、速やかに設置すること。

3. 労働安全衛生体制強化（健康問題と組織の健全化）

- (1) 労働基準法や労働安全衛生法を遵守し、公務災害や職業病根絶のため、実効性が伴う予防及び事後対策を示すこと。
- (2) メンタル疾患・罹患対策は、個人責任に転嫁することなく、要因分析はもちろん、具体的な対応策を示すこと。
- (3) ハラスメント全般に関する防止及び事後対応は、当事者間に責任転嫁することなく、再発防止を目的とした労使による「（仮称）再発防止委員会」を設置すること。

4. あらゆる差別解消（現業差別撤廃）

- (1) 根拠なき国公行（二）俸給表適用を廃止し、本県の行政職給料表適用にすること。

- (2) 人事考課及び査定昇給制度・勤勉手当の成績率運用について、日常的に考課者と接点が乏しい技能職は、制度の根幹である「客観性・透明性・公平性・公正性」が担保できないため、対象から外すこと。
- (3) 再任用制度は、職域・職能による差別・選別をすることなく、希望者全員の再任用を行うこと。また、賃金水準は、雇用保険法第61条の趣旨に鑑み、退職時の75%以上保障に改善すること。