

令和2年11月18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

令和2年11月11日（水）及び17日（火）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 交渉における主な回答等

1 人事委員会報告について

- ・ 期末手当及び勤勉手当の支給月数については、令和2年10月28日の報告の内容に沿って対応。
- ・ 月例給については、令和2年11月17日の報告を尊重して適切に対処。

2 諸手当について

- ・ 住居手当、扶養手当及び通勤手当については、現行で。

3 給与水準について

- ・ 職員の給与については、人事委員会の報告及び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、令和元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、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。

(2) 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年度に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おり、現行で。

(3) 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。

- (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) 行政職給料表5級への昇格について
- ・ 行政職給料表5級への昇格については、職務給の原則により本庁の課長補佐等のポスト職に就くことを要件としているところであり、現行で。
  - ・ 引き続き、行政需要の多様化・複雑化に対応していくために必要な課長補佐級のポスト職を設置し、専門的な知見や経験などに意を用いた登用にも取り組んでいきたいと考えているが、職務給の原則に基づかないポスト職を設置することは困難。
- (6) 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、令和元年度から時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底している。
  - ・ 新型コロナウイルスの感染予防、感染拡大防止及び経済影響対策に係る事業の実施に当たっては、業務の運営に支障がないよう柔軟な職員配置に努めるとともに、令和2年5月21日付け「新型コロナウイルス感染症対策の実施に伴う事務事業見直しの徹底について」（副知事通知）に基づき、既存事業の見直しを行い、マンパワーの確保に努めている。
  - ・ 前年度と比べて時間外勤務は減少傾向にあり、今後も、スクラップアンドビルドによる事務事業の見直しや、業務の状況に応じた職員配置に意を用いるとともに、デジタル技術を活用した事務の効率化を更に進めていきたい。
  - ・ 時間外勤務の上限の設定、他律的部署の指定及び特例業務の適用については、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えている。
- 6 勤務間インターバルについて
- ・ 勤務間インターバルについては、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る。
- 7 年次有給休暇について
- ・ 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。

- 8 会計年度任用職員の勤務条件について
  - ・ 会計年度任用職員の休暇制度については、国の非常勤職員に準ずることが基本と考える中、看護休暇を含め、既に国を上回る措置を行っているところであり、現行によりたいと考えているが、国の動向等は見ていきたいと考えている。
- 9 定年延長等について
  - ・ 定年延長については、国の動向を注視し、適切に対応していきたいと考えている。なお、職員の勤務条件に関することについては、意見を聞きたいと考えている。
  - ・ 職員の再任用については、制度の趣旨に沿って実施していく。
- 10 文書協定等について
  - ・ 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2 県職労からの要求書（令和2年11月2日）及び当局からの文書回答（令和2年11月11日）の内容

2020年賃金確定に関する要求書（令和2年11月2日）	賃金確定に関する要求書に対する回答書（令和2年11月11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、本年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、人事院勧告および人事委員会勧告が大幅に遅れるとともに、一時金、月例給の分離勧告という異例の事態となりました。</p> <p>そんな中、高知県人事委員会は10月28日、「ボーナスは改定を行わないことが適当」としたうえで、月例給に関しては、「公民の4月分の給与額を比較し、必要な報告及び勧告を行うこととする」と言及しました。</p> <p>人事委員会報告および勧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ます。</p> <p>つきましては、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. 県人事委員会勧告および報告については、職員の生活実態等を踏まえて、賃金水準の維持・向上の観点で対応すること。</p> <p>2. 諸手当の充実をはかること。 ① 住居手当を引き上げること。</p>	<p>令和2年11月2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 style="text-align: center;">記</p> <p>1 から 3 までについて 職員の給与については、人事委員会の報告及び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なければならない</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。

③ 通勤手当を引き上げること。また、高速道路や特急を利用する場合の加算措置を改善し、通勤費用にかかる負担解消を行うこと。

3. 賃金水準の維持・向上に向けて次の措置を講じること。

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。

② 中途採用者の前歴・任用換算を改善すること。

③ 4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。

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 チーフ職（相当職含む）の経験年数を考慮し、5級昇格要件を見直すこと。

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。

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。

人事委員会から報告のありました期末手当及び勤勉手当の支給月数については、報告の内容に沿って対応したいと考えています。

また、月例給の改定については、今後行われる人事委員会の報告及び勧告の内容を踏まえて検討したいと考えています。

住居手当、扶養手当及び通勤手当については、現行によりたいと考えています。

初任給基準については、令和元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は、現行によりたいと考えています。

中途採用者の前歴・任用換算などについては、平成25年度に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おり、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。

行政職給料表5級への昇格については、職務給の原則により本庁の課長補佐等のポスト職に就くことを要件としているところであり、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おり、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>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>5. 時間外労働の上限を定める条例・規則を適正に運用するとともに、他律的部署の指定および特例業務の適用に関しては、業務内容を精査し必要最小限のものとする事。</p> <p>6. 休息時間を確保するため、勤務間インターバル制度を導入すること。</p> <p>7. 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進め、少なくとも職員全員が年休10日以上取得するための具体策を講じること。</p> <p>8. 会計年度任用職員の処遇改善をはかること。</p>	<p>4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>5について 時間外勤務等については、令和元年度から時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底しているところです。 時間外勤務の上限の設定、他律的部署の指定及び特例業務の適用については、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えています。</p> <p>6について 勤務間インターバルについては、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。</p> <p>8について 会計年度任用職員の勤務条件については、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。</p>
--	---

<p>9. 定年引き上げについては、別途提出する要求書に基づき、十分な交渉・協議を行うこと。また、それまでの間は、再任用を希望する定年退職者全員の雇用を確保すること。</p>	<p>9について 定年延長については、国の動向を注視し、適切に対応していきたいと考えています。なお、職員の勤務条件に関することについては、ご意見をお聞きしたいと考えています。 職員の再任用については、制度の趣旨に沿って実施していきます。</p>
<p>10 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>10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>