

令和 6 年10月24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 6 年10月22日（火）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、現時点での試算においては、事業の効率化や平準化を図る取り組みを行うことで中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、国の5か年加速化対策等の活用により、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ります。
- ・ 県勢浮揚に向けては、県政における最重要かつ喫緊の課題となっている人口減少対策について、若年人口の減少傾向に歯止めをかけ、持続可能な人口構造への転換を図るため、施策をさらに強化していかなければならない。
- ・ また、目指すべき3つの高知県像を実現するために、「デジタル化」、「グリーン化」、「グローバル化」という新たな時代の潮流を先取りし、社会情勢の変化への対応を図ることで、施策の重点化を進める必要がある。

●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業務を行っていただくものと考えている。
- ・ 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、相談窓口の周知を図るとともに、適宜研修内容を見直すなど、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暫定再任用制度

- ・ 雇用と年金の接続を考慮した暫定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。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答

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6年10月22日)

(2) 回答書(全文)

令和6年10月4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、現時点での試算においては、事業の効率化や平準化を図る取り組みを行うことで中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、国の5か年加速化対策等の活用により、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ります。

県勢浮揚に向けては、県政における最重要かつ喫緊の課題となっている人口減少対策について、若年人口の減少傾向に歯止めをかけ、持続可能な人口構造への転換を図るため、施策をさらに強化していかなければなりません。

また、目指すべき3つの高知県像を実現するために、「デジタル化」、「グリーン化」、「グローバル化」という新たな時代の潮流を先取りし、社会情勢の変化への対応を図ることで、施策の重点化を進める必要があります。

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業務を行っていただく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、大事なことを考えており、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、相談窓口の周知を図るとともに、適宜研修内容を見直すなど、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、重要なことを考えており、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、暫定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に、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暫定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。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書（令和6年10月4日）

(2) 要求書（全文）

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ご尽力されている貴職に敬意を表します。

さて、この間の退職不補充方針により、2024年度の技能職配置は、8所属4職種14人（再任用9人含む）にまで激減しています。知事部局に残された職種は、土木の道路パトロール・現業事務と試験研究機関の植物栽培・動物飼育です。道路パトロールについては、「事務所において3名体制が組めなければ委託」、試験研究機関については「技能伝承は研究職と会計年度任用職員で担う」とする当局方針は一貫しています。

この方針のもとで、モチベーションを維持して働くのは困難であり、県職労及び県職労現業評議会は、長年「技能職員が雇用不安に悩まされることなく、前向きに働き続けられる職場環境の整備」を求め続けています。

その結果、退職不補充方針が貫かれる中であっても、道路パトロールに関しては、2020年度から「会計年度任用職員の採用による3名体制の確保」という新たな考え方が示されたことは一定評価します。

一方、試験研究機関における技能伝承については、技能職が全員退職し、再任用も終了した後でも問題なく進められるのかという課題があります。現在、試験研究機関で働く技能職員の多くは再任用職員で、5年目を迎える仲間もいます。かつて、栽培・飼育業務における偽装請負の実態を明らかにした際、当局としても取扱いを整理したとおり、これらの業務を派遣や委託で行うことはできません。その意味でも、新たな専門職の採用はまったなしの課題だと考えます。

つきましては、現業職場及び技能職員の身分等に関して、下記を要求し、団体交渉を申し入れます。なお、回答は10月22日（火）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されるよう申し添えます。

記

1. 直営堅持

- (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. 労働協約の締結

- (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. 労働安全衛生体制の強化

- (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. あらゆる差別の解消

- (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) 定年が65歳となるまでの間、暫定として残る再任用制度に関して、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。