

## 交渉等情報（3）

平成23年12月 5 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23年11月25日（金）、29日（火）及び12月4日（日）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、総務部長交渉及び副知事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

諸手当の改定等

##### （1）宿日直手当

危機管理部の宿日直手当 5,100円（実施時期：平成24年4月1日）

##### （2）短期間の育児休業を取得した職員に対する期末手当の取扱い

育児休業の承認に係る期間が1か月以下である職員の期末手当に係る支給割合は減じない。（実施時期：平成23年12月1日）

#### 第2 交渉における主な回答等

##### 1 人事委員会報告について

・厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、本年の職員の月額給、期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定は行わない。

##### 2 諸手当について

・住居手当、扶養手当、通勤手当、単身赴任手当についても、現行で。  
・来年度予定している危機管理部の職員を対象とする宿日直手当の額は、危機事象への初動対応の確実性や迅速性が求められるなど、職員の業務に対する重圧感などを考慮し、5,100円とする。

##### 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）初任給基準、4等級昇任基準について

・初任給の基準については現行で。  
・薬剤師の修業年限の延長に伴う初任給基準の改正については、今後の国の動向に留意していきたい。  
・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。

- (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、現行で。
  - (3) 号給の継ぎ足しについて
    - ・給料表の号給の構成については、国の俸給表に準じるという考え方であり、号給の増設は困難。
  - (4) 3等級昇任基準について
    - ・3等級昇任については、職員のモチベーションに配慮することも必要だと考えており、今年度は大幅にポストを増やすなど、これまで以上にポストの設置に努めてきた。
    - ・職員がモチベーションを保てるよう、今後も必要な職については、設置していきたいと考えているし、職員の能力や経験などを考慮した登用に努めていきたいと考えている。
- 4 技能職の給与等について
    - ・技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところ。
    - ・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。この制度から来る差について、是正していくとの考え方に立つことは困難。
    - ・国の行（二）の4級及び5級はポスト職の級という位置づけであり、ポスト職の設置の必要性については、意見を聞きたい。
    - ・技能職給料表について、具体的なポスト職の設置がない中で、職務の級を先行して増設することは困難。
  - 5 査定昇給等について
    - ・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。
  - 6 時間外勤務の縮減等について
    - ・時間外勤務等については、適切な勤務時間管理を行う中で、今後とも各所属に主体的な取り組みを求めるなど、その縮減に向けて取り組んでいきたい。
    - ・勤務時間の管理を行う所属長等が、職員の業務の状況等を踏まえて、声かけを行っていくなど、風通しの良い職場環境づくりを進めて行く。
    - ・恒常的に時間外の多い職場については、職員の心身の健康に配慮することに留意していく。
    - ・これまでも業務の状況や時間外勤務の状況なども参考に年度途中の増員を行ってきており、今後とも適正な人員配置に努めていきたい。
    - ・時間外勤務手当の割増率については、現行で。
  - 7 仕事と生活の両立支援
    - ・短期間の育児休業取得者の期末手当の支給割合の見直しについては、国家公務員の措置に準じて改正する。
  - 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、現行で。
    - ・経験年数区分については、一職一給を原則とする中で、例外として経緯を

経て現在の形になっているものであり、これを更に拡げる考えはない。

- ・ダムの非常勤職員の報酬については、現行で。

9 定年延長について

- ・定年延長に向けた制度見直しについては、今後の国の動向等を注視しながら対応していく。

10 文書協定の締結について

- ・文書協定の締結については、締結に伴う負担やコストが増加するだけでなく、交渉においてこれまでのような議論ができなくなるのではないかと考えており、現行の方法によりたい。
- ・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く。

第3 県職労からの要求書（平成23年11月18日）及び 当局からの文書回答（平成23年11月25日）の内容

2011年賃金確定に関する要求書 （平成23年11月18日）	賃金確定に関する要求書に対する回答 （平成23年11月25日）
<p>さる10月27日、高知県人事委員会は、月例給及び一時金の支給月数について「改定は行わないことが適当」と報告しました。</p> <p>ここ数年マイナス改定が続いていただけに下げ止まった感がありますが、一方で地域給導入以降、職員の平均給料月額は毎年下がり続けており、他県と比較をしても、賃金水準に大きな差が生じています。これは、いわゆる現給保障者が職員の30%近く存在していること、最高号給に達し昇給できない職員がいること、さらには2007年4月からの任用3等級昇任基準の見直しが考えられるものです。勤務意欲の観点から見ても賃金水準の維持・改善は大きな課題といえます。</p> <p>また、増え続ける時間外勤務の縮減に向けた具体策や自治体ワーキングプアからの改善をめざした非正規職員の処遇改善など、課題は山積しています。</p> <p>つきましては、2011年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。</p> <p>なお、回答は11月25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るものです。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 高知県人事委員会の報告については、職員の生活実態等を踏まえて賃金水準の向上の観点から対応すること。</p> <p>2. 諸手当の充実をはかること。</p> <p>(1)住居手当の引き上げを行うこと。</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>(3)交通用具使用者の通勤手当を引き上げること。また、駐車場代や高速料金等を支給し、通勤費用の負担解消をはかること。</p> <p>(4)一時金を引き上げるとともに期末手当に一本化すること。</p> <p>(5)単身赴任手当を改善すること。</p> <p>(6)宿日直手当の改善を行うこと。</p>	<p>平成23年11月18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4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、本年の職員の月例給、期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定は行わないこととし、現行により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、単身赴任手当についても、現行によりたいと考えています。</p> <p>また、来年度予定している危機管理部の職員を対象とする宿日直手当の額については、先にお示しした額により実施したいと考えています。その他の宿日直手当の額については、現行によりたいと考えています。</p>

2011年賃金確定に関する要求書 (平成23年11月18日)	賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成23年11月25日)
<p>3. 賃金水準の維持・向上に向けて次の措置を行うこと。  (1) 民間企業の支給状況・他県の実態を考慮し、初任給引き上げを行うこと。  また、任用4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。  (2) 六卒薬剤師の初任給基準の改善を行うこと。  (3) 中途採用者の前歴・任用換算など改善を行うこと。  (4) 定年まで昇給を可能にするために、各給料表の号給継ぎ足しを行うこと。  (5) 任用3等級昇任基準の改善を行うこと。</p> <p>4. 技能職の賃金水準を改善するために、行政職俸給表(二)の4級及び5級水準を導入すること。</p> <p>5. 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>6. ワーク・ライフ・バランスの趣旨を踏まえ、時間外勤務の縮減に向けた具体策を明らかにすること。また、月45時間以上の時間外勤務についても割増率を引き上げること。</p> <p>7. 男女がともに職業生活と家庭生活を両立できるようにするため、給与・休暇等について、さらに条件整備を図ること。</p> <p>8. 非常勤職員及び臨時職員の処遇改善をはかること。</p>	<p>初任給の基準及び中途採用者の前歴・任用換算などについては、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。  薬剤師の修業年限の延長に伴う初任給基準の改正については、今後の国の動向に留意していきたいと考えています。  給料表の号給の構成については、国の俸給表に準じるという考え方です。  3等級への昇任については、班長等のポスト職に就く者に限ることとしています。ポストは、組織運営上の必要性を考慮し設置に努めていきたいと考えています。  技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところですが、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、是正していくとの考え方に立つことは困難です。</p> <p>5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きます。</p> <p>6、7について  時間外勤務等については、適切な勤務時間管理を行う中で、今後とも各所属に主体的な取り組みを求めるなど、その縮減に向けて取り組んでいきたいと考えています。  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。  男性職員の育児休業取得者の期末手当の支給割合の見直しについては、今後の国の動向に留意しながら検討していきたいと考えています。</p> <p>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、現行によりたいと考えています。</p>

2011年賃金確定に関する要求書 （平成23年11月18日）	賃金確定に関する要求書に対する回答 （平成23年11月25日）
<p>9. 定年延長にあたっては、賃金水準を維持するとともに、諸課題の実現に努めること。</p> <p>10. 労使合意事項については文書協定を締結すること。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	<p>9について 定年延長に向けた制度見直しについては、今後の国の動向等を注視しながら対応していきたいと考えています。</p> <p>10について 文書協定の締結については、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。</p>