

交渉等情報（５）

平成24年3月19日

各 所 属 長 様

行 政 管 理 課 長

春闘交渉の結果等について

平成24年3月16日（金）に行いました高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）との行政管理課長交渉における主な回答等について、下記のとおりお知らせします。

記

1 交渉結果

初任給基準の改正

- ・薬剤師及び獣医師（大学6卒）の初任給基準 医療職給料表（二）2級15号給
- ・施行期日 平成24年4月1日

2 交渉における主な回答等

○ 賃金水準の改善等

- ・職員の給与については、法令の定めによることはもちろんのこと、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し、県民の皆様の理解が得られるものでなければならない。

○ 薬剤師及び獣医師（大学6卒）の初任給基準等

- ・6卒薬剤師の初任給については、国と同様に医療職給料表（二）2級15号給とする。また、獣医師の初任給についても、6卒薬剤師との均衡等から同様とする。
- ・薬剤師の在職者調整について、国からは、6卒薬剤師の大学3年次以降の教育内容を評価して新たな学歴免許区分を設けたものであり、在職者調整を実施する考えはないと聞いている。
- ・他県においても大半の団体が在職者調整を実施する予定はなく、実施予定の団体は、初任給基準の考え方が国と異なる2団体だけであり、本県において実施は困難。

○ 給与の減額措置

- ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律が成立し、同法附則第12条では、「地方公務員の給与については、地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるものとする」と規定されており、地方交付税の減額は想定されていない。
- ・本県では、厳しい財政状況の中、これまでも人件費削減に取り組んできたところ。
- ・総務省は地方交付税への影響はないとしており、現時点では、新たな給与の減額措置を実施する考えはない。

○ 公契約条例の制定

- ・公契約条例については、国の法整備の状況や、全国の動向も見極めたいと考えているので、現時点では、制定する考えはない。

○ 非常勤職員等の処遇改善

- ・臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬については、基本的に職員の給与改定

時にあわせて検討するという考え方に立っていききたい。

- これらの職員の勤務条件については、先にお示しした休暇制度の改正(地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等による著しい出勤困難等)のほかは、基本的には現行によりたい。

○ 時短等

- 総労働時間の縮減については、機会ある毎に、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取り組みを所属に求めるなど、取り組んでいる。
- 職員の業務状況等を踏まえた勤務時間管理の徹底や時間外勤務縮減のための業務改善などについて、管理職員に周知徹底していききたい。
- 労基法第33条第1項ただし書きに基づく届出等については、引き続き検討していく課題であると考えている。
- 来年度の36協定については、現行の内容で締結したい。
- 事務事業の見直しに関することについては、新しい組織・定数で勤務する中で、勤務条件に著しい変更が生じたケースについては、話を聞きたいと考えている。

○ 公務における高齢者雇用

- 公務における雇用と年金の接続については、今後の国の動向等を注視しながら対応していききたい。

○ 文書協定・労働協約の締結

- 文書協定もしくは労働協約の締結については、現行の考え方によりたい。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きたいと考えている。

3 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成24年3月16日）

- ①2012春闘・自治労高知県本部統一要求書に対する回答について
- ②2012国民春闘に関する県職労独自要求に対する回答について

(2) 回答書（全文）

①2012春闘・自治労高知県本部統一要求書に対する回答について

平成24年2月20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

職員の給与については、法令の定めによることはもちろんのこと、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りませんし、県民の皆様の理解が得られるものでなければならぬと考えています。

臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬については、基本的に職員の給与改定時にあわせて検討するという考え方に立っていきたいと考えています。

仕事と生活の調和については、次世代育成支援の取り組みを行っているところです。

人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取扱いに努めていきたいと考えています。

時間外勤務等については、時間管理を行う中で、その趣旨の徹底と適正な管理に努めていきます。

公契約条例については、国の法整備の状況や、全国の動向も見極めたいと考えていますので、現時点では、制定する考えはありません。

文書協定もしくは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。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。

②2012国民春闘に関する県職労独自要求に対する回答について

平成24年3月5日付けで提出のありました要求書については、基本的には平成24年3月16日付け「2012春闘・自治労高知県本部統一要求書に対する回答について」で回答したとおりです。

1、3について

職員の給与については、法令の定めによることはもちろんのこと、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りませんし、県民の皆様の理解が得られるものでなければならぬと考えています。

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律が成立し、同法附則第12条では、「地方公務員の給与については、地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるものとする」と規定されたことから、地方交付税の減額は想定されていません。

本県では、厳しい財政状況の中、これまでも人件費削減に取り組んできたところであり、現時点では、新たな給与の減額措置を実施する考えはありません。

臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬については、基本的に職員の給与改定時にあわせて検討するという考え方に立っていきたいと考えています。これらの職員の勤務条件については、先にお示しした休暇制度の改正のほかは、基本的には現行によりたいと考

えています。

2について

公契約条例については、国の法整備の状況や、全国の動向も見極めたいと考えていますので、現時点では、制定する考えはありません。

4について

総労働時間の縮減については、機会ある毎に、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取り組みを所属に求めるなど、取り組んでいます。

職員の業務状況等を踏まえた勤務時間管理の徹底や時間外勤務縮減のための業務改善などについて、管理職員に周知徹底していきたいと考えています。

事務事業の見直しに関することについては、新しい組織・定数で勤務する中で、勤務条件に著しい変更が生じたケースについては、お話をお聞きしたいと考えています。

5について

薬剤師及び獣医師の初任給については、先にお示ししたとおり医療職給料表（二）の2級15号給とするよう人事委員会と協議したいと考えています。

また、これに伴う在職者調整については、国においても措置は講じられていないことから、実施は困難です。

6について

公務における雇用と年金の接続については、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。

7について

文書協定もしくは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。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。

4 県職労からの要求

(1) 要求書提出

①2012春闘・自治労高知県本部統一要求書（平成24年2月20日）

②2012国民春闘に関する県職労独自要求について（平成24年3月5日）

(2) 要求書（全文）

①2012春闘・自治労高知県本部統一要求書

日ごろより、民主的な地方自治確立と住民福祉・サービスの向上にご尽力されている貴職に対し、敬意を表します。

さて、日本経済は、東日本大震災の影響により景気が依然として厳しい状況にある中で、緩やかに持ち直しているとされているものの、大企業製造業においては低下しており、長引くデフレや内需の低迷が続く中、経営側は先行きに慎重な見方を崩していません。

一方、私たちは、内需拡大をはかり低成長とデフレから抜け出すためには、この間にもっとも大きなシワ寄せのあった非正規労働者の雇用と賃金を初めとした労働者への適正な配分を取り戻す事が、今こそ必要だと考えているところです。

また、私たちを取り巻く情勢については、全国で同じ公共サービスを提供しているにもかかわらず地域間の給与格差がますます拡大する中で、集中改革プラン等により総人件費削減攻撃等も推し進められ地方公務員が大きく減少、そのしわ寄せは業務量の増大や臨時・非常勤等職員の増加となって表れています。

そして、多数の自治体において正規職員と同様の業務を担う臨時・非常勤等職員も少なくはないにもかかわらず、約60万人と推定されるその多くの方々が「官製ワーキングプア」と指摘されるとおり、低賃金・不安定な雇用で働いている実態にあります。

私たちは、臨時・非常勤等職員と常勤職員との均等待遇をはかり、雇用回数制限の廃止をめざすことは、公共サービスの安定・改善にもつながると考えています。

つきましては、次のとおり自治労高知県本部2012春闘統一要求書を提出しますので、3月1日までに書面による誠意ある回答を要請します。

記

1. 賃金要求について

- (1) 自治体及び関連する労働者の賃金水準を改善すること。水準・配分・体系等について組合と十分交渉・協議し、合意すること。
- (2) 行政職標準労働者の賃金について、以下の年齢ポイントの賃金水準を実現すること。
 - ア. 30歳ポイント 244,254円
 - イ. 35歳ポイント 295,608円
 - ウ. 40歳ポイント 348,104円
- (3) 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者を含めた労働者の最低賃金について、以下のとおり確立すること。
自治体最低賃金 149,800円以上（日給7,490円以上、時給970円以上）

2. 賃金決定基準の改善

- (1) 高卒初任給を149,800円以上とすること。
- (2) 各年齢ポイントの行政職標準労働者の賃金を実現するため、標準職務表の改善、昇格運用基準の改善を行うこと。
- (3) 昇給区分の運用については、4号給を超える昇給区分の原資（8号給5%、6号給20%相当分）を確保すること。4号給を下回る昇給区分については、処分や無断欠勤など客観的な事由に限ること。

3. 臨時・非常勤職員の雇用安定と労働条件の改善について

- (1) 恒常的な職につく臨時・非常勤職員については、一方的な解雇を行わず、任用の更新回数や通算年数に上限を設けないこと。

- (2) 正規職員との均衡をはかった賃金決定を行い、一時金、退職金などの諸手当を支給すること。
- (3) 給料の最低水準は、149,800円（新国公行(一)1級13号相当額）以上とし、日給・時間給については、それぞれ7,490円以上、970円以上とすること。
- (4) 雇用保険、健康保険、厚生年金などへ加入させるとともに、常勤職員に準じた福利厚生制度の適用を行うこと。
- (5) 継続して勤務している非常勤職員の賃金については、勤続年数に応じて定期昇給分を加算するとともに、年齢別最低賃金制度を導入すること。
- (6) 臨時職員の一時金を常勤職員と同月数支給するとともに、非常勤職員についても一時金相当分を月支給額に上乘せすること。
- (7) 臨時職員や実態として「常勤の職員」である非常勤職員については、退職金を支給するとともに諸手当を支給すること。
また、非常勤職員であっても通勤費は費用弁償として支給すること。
- (8) 育児休業や介護休暇などの各種制度については、国の非常勤職員の措置を最低とし、常勤職員との均等待遇を実現すること。

4. ワーク・ライフ・バランスの確立

- (1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の策定を踏まえ、「ワーク・ライフ・バランス労使宣言」を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を確立すること。
- (2) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。

5. 男女間賃金格差の解消と公務職場での男女平等の実現について

- (1) 男女別・年齢別の賃金分布を組合に明らかにすること。
- (2) 採用・登用・配置、昇任・昇格の男女別の状況を明らかにすること。
- (3) 採用から退職に至るまでの実質的な男女平等を確保すること。

6. 不払い残業の撲滅

- (1) 実効ある時間外労働規制策、勤務時間管理施策（労働時間の把握方法）を労使で策定し、確認内容について、労働基準法第36条に基づく協定化をはかること。
- (2) 時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外手当財源を確保すること。

7. 公契約条例制定・委託事業所における法令遵守について

自治体が委託する公共サービス関連の事業所について、雇用確保に努め、労働基準法など法令遵守させること。また、総合評価方式の導入・拡充による入札改革ならびに公正労働基準を確保する条項を盛り込んだ公契約条例の制定に向けてとりくむこと。

8. 文書協定・労働協約

要求等について、労使で合意したときは、文書協定（非現業の職員団体）もしくは労働協約（現業・公営企業の労働組合、民間労働組合）として締結すること。

以 上

②2012国民春闘に関する県職労独自要求について

1997年の賃金合理化以降、高知県職員の賃金水準は低下の一途をたどっており、平均給与月額や年齢別賃金を捉えても全国平均を下回る状況が続いています。

2007年4月からの任用3等級への昇任基準の改悪実施は、賃金水準低下に拍車をかけるものとなり、行政職で言えば、毎年給料表の3級在級者が増え続ける状況です。他県においては4級～5級到達が大半である中、このような高知県の昇格運用が将来にわたり賃金水準引き下げの大きな原因となっていることは看過できません。職員のモチベーション維持や生活改善の観点から、抜本的な改善を求めるところです。

自治体における非常勤・臨時などの非正規雇用の職員は60万人を超えており、高知県においてもここ数年、増え続けています。本来は正規職員で担うべき業務を財政的な理由等から非正規職員で対応している現状も見られます。公務・民間を問わず、非正規職員の雇用安定と処遇改善が大きな課題であり、均等待遇の原則に立って、非正規職員の処遇改善

を行い、安心して生活できる労働環境整備が迫られています。高知県においても任命権者の判断で均等待遇・格差是正の視点に立った対応を求めます。

また、県をはじめとして多くの自治体で業務委託が進められる中で、低賃金で働かざるを得ない委託労働者が生み出されています。現在、多くの自治体で公契約条例制定に向けた動きがはじまっており、高知県としても公契約条例制定を真摯に受け止めて推進することが課題であると考えています。

つきましては、2012春闘の課題である職員の賃金改善等に向けて、下記のとおり県職労独自要求及び自治労高知県本部統一要求書を提出しますので、3月16日までに貴職の誠意ある回答を強く求めます。

記

- 1 高知県職員の賃金を維持・改善すること。
また、新たな給与カットを行わないこと。
- 2 委託労働者の賃金・労働条件の実態を把握・認識し、県が業務委託を行う場合は公正労働基準の遵守及び現行従事する非常勤職員の労働条件等を下回らないことを必要条件とすることなどを盛り込んだ、高知県公契約条例を制定すること。
- 3 公務における格差解消のため、自治体最低賃金制度の導入を行い、最低水準として月額149,800円とすること。また、非常勤職員及び臨時職員の処遇全般について、均等待遇の原則に基づき、抜本的改善を行うこと。
- 4 総労働時間の短縮に向けた実効ある施策を行うとともに、三六時間外協定締結に向けては恒常的な時間外勤務のある職場について、その対策を明らかにすること。
また、事務事業見直し提示を受けて、新年度以降に労働強化等が想定される職場については、改善策を明らかにするとともに、労働条件に関わる課題は少なくとも所属・部局での交渉に随時応じること。
- 5 薬剤師および獣医師の初任給を医療職給料表（二）2級17号給とすること。また、それに伴う在職者調整を行うこと。
- 6 高齢者雇用施策に関する諸課題への対応を明らかにすること。
- 7 要求等について、労使合意が図られたときは、文書協定もしくは労働協約として締結すること。