

令和4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4年10月21日（金）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る。
- ・ 県勢浮揚に向けた次なる時代のキーワードとなる「デジタル化」、「グリーン化」、「グローバル化」の観点から、5つの基本政策と3つの横断的な政策の更なる進化が必要となることや、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の着実な実施が必要であ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

- ①2022県本部現業統一要求書に対する回答について（令和4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4年10月21日）

(2) 回答書（全文）

①2022県本部現業統一要求書に対する回答について

令和4年10月3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

公的サービスの分野は、民間の力を活用できる開かれたものであり、今後も県民の皆様との協働を進めていく必要があります。そのため、委託がなじむと判断できる業務については、外部委託を推進していきたいと考えています。

また、現在委託を行っている業務については、適正な履行と質を確保するため、履行状況の点検や管理、評価を行っています。

2 について

本県の財政状況は、現時点での試算において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、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。

また、県勢浮揚に向けた次なる時代のキーワードとなる「デジタル化」、「グリーン化」、「グローバル化」の観点から、5つの基本政策と3つの横断的な政策の更なる進化が必要となることや、新型コロナウイルス感染症については、感染拡大防止対策を着実に実施していくことが必要であることを踏まえ、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業務を行っていただくものと考えています。

3 について

60歳を超える職員についても、これまでと同様、培ったキャリアや経験、そして本人の希望を踏まえるとともに、個人差はあるものの加齢に伴う身体的機能の低下にも配慮した人事配置に努めていきたいと考えています。

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。

4について

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、技能職員の給料表は、国の行政職俸給表（二）を基準としています。

また、60歳を超える職員及び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。

5について

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。

6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

新型コロナウイルスへの感染が発生した場合の公務災害については、地方公務員災害補償基金から示されている公務起因性の考え方にに基づき、適切に取り扱うこととしています。

また、新型コロナウイルスへの感染が疑われる場合に取得できる休暇制度を設けています。

11について

会計年度任用職員の給与等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。

なお、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。

12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。

14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。

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4年10月3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。

また、県勢浮揚に向けた次なる時代のキーワードとなる「デジタル化」、「グリーン化」、「グローバル化」の観点から、5つの基本政策と3つの横断的な政策の更なる進化が必要となることや、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の着実な実施が必要であ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、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

- ①2022県本部現業統一要求書（令和4年10月3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4年10月3日）

(2) 要求書（全文）

①2022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。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「2022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（金）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14日（金）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. 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すること。また現在、委託を行っている業務について問題点を明らかにするなど業務委託に対する検証を行うこと。
2. 将来にわたり安全かつ良質な公共サービスを安定的に提供するため、退職者の補充はもとより、定年引上げに伴う採用を抑制することなく、計画的な現業・公企職員の新規採用を行うこと。
3. 定年引き上げに伴い、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ことを踏まえ、自治体現場の現状に応じた国とは異なる運用を確立すること。また、多様で柔軟な働き方の選択ができ、65歳まで安心して働ける職場にむけ、現在の再任用職員などの処遇改善をはかること。
4. 技能労務職員の賃金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ることを踏まえ、技能労務職員の賃金を改善すること。あわせて、60歳を超える職員、再任用の賃金は、一律的な引き下げを行わず、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じた取り扱いとすること。

5. 人口減少・超少子高齢化が進み、住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に一番身近で接している現業・公企職員の知識や経験が必要不可欠であることから、現業・公企職員が培ってきた知識・経験を活かせる労使協議の場を設置すること。
6. 全国各地で多発している災害対応については、住民の生命と財産を守ることが自治体の責務であることから、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、災害時における職員の参集基準や勤務・労働条件について協議するとともに、さまざまな災害を想定した訓練や研修を行うこと。
7. 現業・公企職員が行っている業務は、住民にとって欠かすことのできない社会基盤を支えていることから、新型コロナウイルスの感染防止対策を講じること。また、事業が安定的に継続できる体制を構築するために必要な人員を配置するとともに、安心して働ける職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。
8. 感染リスクと向き合いながら地域公共サービスを守り続けているすべての職員において、業務外での感染が明らかな場合を除き、新型コロナウイルスへの感染が発生した場合は、公務災害として取り扱うとともに、感染が疑われる場合においては、適切な休暇制度を設けること。また、定期的なPCR検査の実施など感染症対策を強化するとともに、防疫等作業手当の特例と同様の手当を支給すること。
9. 地方公営企業の中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求めるとともに、コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めず労使協議後に判断すること。また、住民への事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明すること。とくに、水道事業へのコンセッション方式の導入はしないこと。あわせて、上下水道の広域化は、安易な事業統合や経営の一体化を進めないこと。
10. 職務上必要となった資格の取得費用については、労働安全衛生法第59条に基づき事業者が特別教育を行わなければならないことから、公費負担とすること。
11. 現業・公企業職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の労働関係法令が適用されることから、賃金・労務労働条件の決定は労使合意が前提であり、十分な交渉を行うこと。その上で、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」の認識のもと、会計年度任用職員の賃金水準の改善をはじめ、あらゆる処遇を改善するとともに正規職員化をはかること。
12. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って、労働安全衛生管理体制の充実・強化をはかり、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。

労働安全衛生法を遵守し、すべての職場に労働安全衛生委員会を月1回以上の開催を行うなど、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。

13. 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」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、これらの計画については変更可能な時期の計画立案段階から十分な交渉期間を確保の上、事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。
14. 労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については、協約を締結すること。

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ご尽力されている貴職に敬意を表します。

さて、2022年度の技能職の配置職場は、県立高校を含めて12所属6職種となりました。知事部局に残された主な職種は、土木の道路パトロールと試験研究機関のほ場管理等ですが、道路パトロールについては、「事務所において3名体制が組めなくなれば委託」、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、この間一貫しています。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にあっても、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が明らかとなり、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（金）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) 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。