

交渉等情報（5）

平成 31 年 3 月 18 日

各所属長 様

行政管理課長

春闘要求に対する回答について

高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）からの春闘要求に対する回答について、下記のとおりお知らせします。

記

1 当局の文書回答

（1）文書回答（平成 31 年 3 月 15 日）

①2019 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

②2019 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）

①2019 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 31 年 3 月 8 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

職員の勤務条件の決定等については、地方公務員法などの関係法令に沿って、適切に対応していきます。

文書協定又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在り方の議論には留意していきたいと考えています。

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。

会計年度任用職員制度については、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に検討を進めていきたいと考えています。ご意見はお聞きしたいと考えています。

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。これらの職員の勤務条件については、お示ししている賃金及び報酬のほかは、基本的には現行によりたいと考えています。

総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、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組を進めています。

また、時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。平成 25 年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

更に、平成 28 年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところです。

今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。

また、来年度においては、パソコン使用記録を活用した適正な業務管理や健康管理を図っていききたいと考えています。

こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていききたいと考えています。

三六協定については、労働基準法の趣旨に則った取扱いをしたいと考えています。

時間外勤務の上限時間等については、国の取扱いを踏まえるとともに、人事委員会とも協議をしながら、条例、人事委員会規則等の改正を進めているところであり、ご意見はお聞きしたいと考えています。

職員の休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方です。

定年引上げについては、国の動向を注視していき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きたいと考えています。

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、実施していきます。

また、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていききたいと考えています。

等級及び職制上の段階ごとの職員数の公表については、制度の趣旨に沿って、引き続き運用していききたいと考えています。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律に沿って、適切に対応していききたいと考えています。

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、引き続き行政組織の効率化に努めるとともに、委託がなじむと判断できる業務の外部委託については、労働関係法令を含め法令に沿って、推進していききたいと考えています。

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きたいと考えています。

災害時には、その規模等に応じて体制を確保し、対応する必要があると考えています。

地方公共団体の長や職員等の損害賠償責任の免責条例制度については、政令の検討状況に留意をしていききたいと考えています。

②2019 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 31 年 3 月 8 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 31 年 3 月 15 日付け「2019 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、2 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ねばなりませんし、県民の皆様が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きたいと考えています。これらの職員の平成 31 年 4 月 1 日からの賃金及び報酬並びに非常勤職員の平成 31 年度の 6 月・12 月における加算報酬のほかは、基本的には現行によりたいと考えています。

3 について

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きたいと考えています。

4、5について

総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、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組を進めています。

また、時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。平成25年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

更に、平成28年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところです。

今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。

また、来年度においては、パソコン使用記録を活用した適正な業務管理や健康管理を図っていきたいと考えています。

こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えています。

三六協定については、労働基準法の趣旨に則った取扱いをしたいと考えています。

時間外勤務の上限時間等については、国の取扱いを踏まえるとともに、人事委員会とも協議をしながら、条例、人事委員会規則等の改正を進めているところであり、ご意見はお聞きし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。

6について

文書協定又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在り方の議論には留意していきたいと考えています。

2 県職労からの要求

(1) 要求書提出

- ①2019 春闘・自治労高知県本部統一要求書（平成 31 年 3 月 8 日）
- ②2019 国民春闘に関する県職労独自要求について（平成 31 年 3 月 8 日）

(2) 要求書（全文）

①2019 春闘・自治労高知県本部統一要求書

日頃より、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、安倍政権発足以降、GDPは一進一退が続き、特に大きく伸びているとは言えない状況となっています。一方、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については上向き感がみられるものの、回復に向けた勢いは依然として見られず、アベノミクスの限界は明らかとなっています。

このような中、労働者の賃金引き上げは、これまで同様、大きな課題であるといえます。

私たちは、賃金引き上げの流れを継続・定着し、内需拡大をはかり、デフレからの脱却をはかるとともに、非正規労働者の雇用と、賃金を初めとした格差を是正し、労働者への適正な配分を取り戻すことが必要だと考えているところです。

また、公務・公共サービス職場における、非正規労働者と正規労働者との均等待遇をはかり、処遇改善をはかることは、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、「2019 春闘自治労高知県本部統一要求書」を提出致しますので、3 月 15 日までに書面による誠意ある回答を要請します。

記

1. 労使関係ルールについて

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。
- (2) 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。
- (3) 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。

2. 賃金要求

(賃金水準)

- (1) 賃金水準（給料月額）について、30 歳 248,775 円、35 歳 293,807 円、40 歳 343,042 円以上とすること。
 - (2) 賃金水準については、国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、民間春闘の要求実態を踏まえ、4%程度の賃上げとすること。
 - (3) 定年までの勤労意欲を損なわないため、高年齢層における昇給・昇格制度の改善を図ること。また、定年までの昇給が可能となるよう号給を延長すること。
- #### (自治体最低賃金)
- (4) 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の最低賃金を月給 158,300 円（国公行（一）1 級 13 号）以上、日給 7,920 円（月額/20 日）以上、時給 1,030 円以上とすること。
- #### (臨時・非常勤等職員の処遇改善)
- (5) 臨時・非常勤等職員の賃金改善のため、2020 年施行予定の地方公務員法等の対応にむけて、新たな一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の勤務条件に関し、制度確立にむけた交渉・協議を進めること。

また、現行制度においては、自治体最低賃金の水準を満たすよう引き上げを実施す

るとともに、諸手当・休暇・その他の労働条件については、人事院規則などでの国公非常勤職員に関する規定や労働基準法などの法令、総務省「2014年通知」などを踏まえ、通勤手当（費用弁償）や時間外勤務手当（追加報酬）の全額支払い、忌引休暇、病気休暇、子の看護休暇、短期介護休暇、育児休暇などの諸休暇制度の整備を進めること。

3. 賃金決定基準の改善

（運用基準等）

- (1) 高卒初任給を156,800円（国公行（一）1級13号）以上とすること。
- (2) 等級別基準職務表においては、係長・同相当職を国公行（一）4級水準、課長補佐・同相当職を同6級水準格付けとすること。
- (3) 少なくとも組合員の範囲において国公行（一）6級水準に到達するよう運用をはかること。
- (4) 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。
- (5) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (6) 人事評価の昇給反映を行う場合、拙速な導入はせず、十分な労使交渉と合意を基本とすること。
- (7) 給与構造改革・給与制度の総合的見直しによる給与水準の引き下げ、昇給抑制の段階的回復を行うこと。
- (8) 50歳台後半職員の昇給・昇格抑制は行わないこと。また、55歳超職員の1.5%給与削減措置を廃止すること。
- (9) 給与制度の総合的見直しにおける現給保障を継続すること（また、2006年の給与構造改革における現給保障は廃止しないこと）。

4. 諸手当の改善

- (1) 労基法改正に伴う超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。
 - ① 月60時間を超える超過勤務手当の支給割合を100分の150以上とすること。
 - ② 月60時間の超過勤務時間は、休日を含めて算定すること。
 - ③ 改正労基法では月45時間を超え60時間までは法定割増率を上回るよう努力義務を課せられたことを踏まえ、月60時間以下にかかる割増率を100分の130以上とすること。
 - ④ 代替休暇の導入については超過勤務手当の支払いを原則とするが、仮に設ける場合でも本人の自由選択制を確保すること。
- (2) 時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。
- (3) 生活関連諸手当について、世帯主、主たる生計の維持者等の要件を撤廃し、申請した者に支給すること。
- (4) 扶養手当については地域の実情にあわせ改善をすること。また、血族要件を廃止すること。
- (5) 地域手当については、組合員の賃金水準を維持・改善するよう措置すること。
- (6) 住居手当については、借家にかかる支給最高限度額の引き上げおよび持家にかかる手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (7) 宿日直手当、夜間看護等手当、単身赴任手当を改善すること。

5. 一時金

- (1) 一時金の引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること。
- (2) 勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

6. 労働時間の短縮等

- (1) 年間総労働時間1,800時間の実現
 - ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
 - ② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。
 - ③ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。
 - ④ 時間外勤務手当財源を確保すること。

- ⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。
- (2) 36 協定締結の推進
 - ① 時間外労働の上限規制について、労働基準法および人事院規則が定める原則（1月45時間・1年360時間）を上限として、条例・規則化を行うこと。やむを得ず原則を超える時間を定める場合も、労働基準法で定める時間を上限とすること。
 - ② すべての職場において、36 協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36 協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
 - ③ 36 協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。
- (3) その他
 - ① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバルを導入すること。
 - ② 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。
 - ③ 交代制等勤務職員の休息時間（少なくとも7時間45分につき15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22時～5時）を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。

7. 休暇・休業制度の拡充

- (1) 年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正および法改正を受けて改正された人事院通知（2018年12月7日／職職-252）を最低基準として、5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。また、年休の取得拡大にむけた措置を講ずること。
- (2) 以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。
 - ① 介護休暇の期間については合計6ヵ月以上とすること。
 - ② 育児・介護を行う職員へのフレックス制度を整備すること。
 - ③ 育児や介護にかかわる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。
 - ④ 子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。
- (3) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動）の導入をはかること。
- (4) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
- (5) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
- (6) 修学部分休業制度と高齢者部分休業制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
- (7) 治療と職業生活の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。あわせて、不妊治療への支援制度を整備すること。以下の両立支援制度の改善を行うこと。
 - ① 介護休暇の期間については合計6ヵ月以上とすること。
 - ② 介護時間については、少なくとも累積で1ヵ月の勤務時間に相当するまでの取得については、昇給や一時金からの除算を行わないこと。（育児時間について同様）

8. 定年引上げと雇用と年金の接続

- (1) 人事院が2018年8月に「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったことを踏まえ、定年引上げについて検討を行うとともに、国が引き上げを行う場合には遅れることなく実施すること。
- (2) 希望する者すべてを再任用制度により雇用すること。その際はフルタイムを基本とすること。
- (3) 再任用者の賃金は、国公行（一）4級再任用賃金（274,600円）以上とするとともに、単身赴任手当を支給すること。また、その他労働条件についても組合との合意に基づき実施すること。

9. 人事評価制度

- (1) 人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、すべてにおいて労働組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
- (2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労組の参画、苦情解決

- 制度)を確保し、拙速な賃金への反映は行わないこと。
- (3) 職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。
 - (4) 級別・職制上の段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議・合意に基づき行うこと。
 - (5) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化・公表が義務付けられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

10. 障害者の権利

- (1) 個別状況に応じた合理的配慮を確保するとともに、障害の種別を越えて障害者の雇用促進をはかり、法定雇用率を上回る雇用を行うこと。
- (2) 法定雇用率の算定は国のガイドラインに沿って行うこと。また、法定雇用率が未達となる場合には、計画的な障害者の採用を行うこと。

11. ワークルールの遵守と快適な職場づくり

- (1) 窓口業務をはじめ、地方行政サービスにおける安易な民間委託は行わないこと。委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。
- (2) 偽装請負を行わないこと。
- (3) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。
- (4) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底を図ること。
- (5) 災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意のうえルール化すること。
- (6) 2015年12月から義務化されたストレスチェックについては、引き続き、結果の集団集計・分析を行ったうえで、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。また、50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。

12. 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として政令で定める額を条例化すること。

13. 単組独自要求 別途提出

以 上

②2019 国民春闘に関する県職労独自要求について

日頃より、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、本年度も連年のプラス勧告により、月例給・一時金ともに引き上げられましたが、国や他県との格差は一向に埋まらず、全国最下位の給与水準であることに変わりはありません。このような状況は、職員のモチベーションにも少なからず影響を与えており、抜本的な賃金水準の改善は喫緊の課題だと考えます。

一方、時間外労働の縮減については、先の職場要求闘争で、時間外命令の上限時間等を規定する条例および規則改正と、管理職等が勤務時間管理を把握する手法として、パソコン使用記録を活用した新たな勤務実績管理システムの導入を確認したところです。これらが、真に過重勤務を軽減し、職場環境改善につながる制度・仕組みとなるよう労使双方での検証が必要です。

さらに、知事部局3,300人体制の定数管理により、「部内完結型のスクラップ&ビルド」が徹底され、早期退職やメンタル疾患の高止まりなど、多くの職場に歪が表れています。その意味でも、県政運営指針を引き継ぐ次期指針では、県民ニーズや職員の健康に十分配慮した柔軟な定数管理を行うよう強く求めます。

つきましては、下記のとおり県職労独自要求書を提出しますので、3月15日までに貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1. 高知県職員の賃金水準について、30歳 248,775円、35歳 293,807円、40歳 343,042円以上とすること。
2. 公務における格差解消のため、臨時・非常勤職員の最低賃金を月額 156,800円とするとともに、均等待遇の原則に基づき、抜本的改善を行うこと。
3. 雇用と年金の接続のため、希望する者すべてを再任用制度により雇用するとともに、再任用制度に関する諸課題について、労使協議を行うこと。また、再任用職員の賃金については、任用3等級相当以上とすること。
4. 総労働時間の短縮に向け、実効ある具体策を講じるとともに、三六協定については、県職労が提案した新たな基本協定により締結すること。また、時間外勤務命令の上限時間等を規定する人事委員会規則の改正に関して、真摯に労使協議を行うこと。
5. 来年度の組織改正及び定数補正により、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については、所属・部局での交渉に応じること。
6. 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。