

交渉等情報（3）

平成24年11月12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24年11月3日（土）、7日（水）及び11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

1 給与条例の改正

- ・高年齢層職員の昇給・昇格制度の改正を除き、人事委員会勧告どおりに実施
 ※ 高年齢層職員の昇給・昇格制度の改正については、国家公務員の取扱方針が閣議決定されていないことから、国の動向を踏まえ、次の職場要求交渉で議論。
- ・11月臨時議会（期末手当関係）及び12月議会（特殊勤務手当関係）に条例提案予定

2 諸手当の改定

(1) 期末手当

＜再任用職員以外の職員＞ 年間支給割合 3.9月→3.85月（▲0.05月）

		6 月	12 月	合 計
現行制度		期末手当 1.225	期末手当 1.375	期末手当 2.600
		勤勉手当 0.650	勤勉手当 0.650	勤勉手当 1.300
		計 1.875	計 2.025	計 3.900
改 正	平成24年度	期末手当 1.225	期末手当 <u>1.325</u>	期末手当 <u>2.550</u>
		勤勉手当 0.650	勤勉手当 0.650	勤勉手当 1.300
後	平成25年度 以降	期末手当 <u>1.200</u>	期末手当 <u>1.350</u>	期末手当 <u>2.550</u>
		勤勉手当 0.650	勤勉手当 0.650	勤勉手当 1.300
		計 <u>1.850</u>	計 <u>2.000</u>	計 <u>3.850</u>

＜再任用職員＞ 年間支給割合 2.05月→2.025月（▲0.025月）

		6 月	12 月	合 計
現行制度		期末手当 0.650	期末手当 0.750	期末手当 1.400
		勤勉手当 0.325	勤勉手当 0.325	勤勉手当 0.650
		計 0.975	計 1.075	計 2.050
改 正	平成24年度	期末手当 0.650	期末手当 <u>0.725</u>	期末手当 <u>1.375</u>
		勤勉手当 0.325	勤勉手当 0.325	勤勉手当 0.650
		計 0.975	計 <u>1.050</u>	計 <u>2.025</u>

後 以降	平成25年度	期末手当	0.640	期末手当	0.735	期末手当	1.375
		勤勉手当	0.325	勤勉手当	0.325	勤勉手当	0.650
		計	0.965	計	1.060	計	2.025

(注) 特定幹部職員に係る各支給月の勤勉手当の支給割合は、それぞれ期末手当から0.2月（再任用職員は0.1月）を振り替えたものである。

(2) 特殊勤務手当

感染症防疫作業手当を国に準じて一部改正（実施時期：公布日施行）

- ・対象業務等 職員が口蹄疫、高病原性鳥インフルエンザ及び低病原性鳥インフルエンザのまん延を防止するために行う家畜のと殺（牛のと殺にかかる保定業務を含む。）、家畜の死体の焼却若しくは埋却又は畜舎等の消毒の作業等に従事したとき。
- ・支給額 日額380円（著しく危険であると人事委員会が認める作業に従事した場合にあっては、当該額にその100分の100に相当する額を加算した額）
- ・調整額との併給 調整額との併給はしない。ただし、家畜保健衛生所の獣医師にあっては、加算額の支給対象となる業務に従事した場合に、手当のうち加算額のみ調整額と併給できるよう人事委員会へ協議を行う。

第2 交渉における主な回答等

1 人事委員会勧告の実施について

- ・厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、人事委員会勧告に沿って実施したい。
- ・高齢層職員の昇給・昇格制度の改正については、国家公務員の措置に準じて取り扱いたいと考えているが、給与改定の取扱い方針が閣議決定されていないことから、引き続き国の動向を注視していく必要がある、次の職場要求交渉で議論したい。

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は、現行で。
- ・期末手当については、人事委員会の勧告どおり実施する。
- ・本年12月の勤勉手当における成績優秀者への配分原資について、提案のあった0.015月分を一律配分することは困難であり、現行の考え方（勤勉手当の支給割合0.650月分のうち、0.015月分を成績優秀者に対する原資とする。）によりたい。
- ・国の改正に準じて措置する感染症防疫作業手当の改正について、給料の調整額及び農林漁業普及指導手当の支給を受ける職員については、手当の支給は困難。
- ・家畜保健衛生所の獣医師にあっては、牛のと殺業務に限って、感染症防疫作業手当の加算額日額380円を調整額と併給できるよう人事委員会への協議を行いたい。

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ねばならない。

- ・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

- ・薬剤師及び獣医師含め初任給の基準については現行で。
- ・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、採用年齢が高い職員の昇任については、一定の措置をしているところであり、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、組織全体の活力や職員のモチベーションの向上にもつながると考えており、これまででもできる限りのポストの設置に努めてきた。
- ・提案のあった在等歴12年目及び13年目の職員全員を一律に昇任させることは困難であるが、新たな視点で、これまで以上にポスト職の設置やチーフ等への登用に努めていきたい。

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。
- ・給料表の切替に伴う経過措置については、平成21年度の交渉において、できる限りの対応をしたところであり、現給保障の実施は困難。
- ・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、職務の級を増設するなどの給料表の改正を行うことは困難。
- ・技能職の定年については、過去の経緯等により、現行によりたい。

5 給与の減額について

- ・来年度の地方財政計画の本県への影響など、引き続き国の動向について注視していく。
- ・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、新たな職員給与の減額措置は、できる限り避けたい。

6 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。

7 時間外勤務の縮減等について

- ・県勢浮揚に向け、これまで全庁を挙げて課題解決に取り組んできたことにより、ここ数年、時間外勤務が増加傾向にあることから、職員の健康管理には特に配慮していかねばならない。

- ・ 職員の健康管理に留意しつつ、管理職員が、適切に業務管理、勤務時間管理を行うよう、今年度当初に各部局長等に指示を行うとともに、全庁的な取組を進めてきた。
 - ・ その結果、時間外勤務が減少している部局もあり、一定の手応えは感じているが、全体としては、上半期で対前年比約5%増とまだまだ不十分な結果であると考えており、この取組をさらに徹底する。
 - ・ 部局ごとの事情もあるので、所属長に任せるだけでなく、部局長等の意見も聞きながら、指示をしていきたい。
 - ・ 職員の声を聞きながら新たな取組についても検討していきたい。
 - ・ 時間外勤務縮減の効果的な取組例を全庁で情報共有する。
 - ・ 時間外勤務手当の割増率については、現行で。
- 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、これを更に広げる考えはない。
- 9 雇用と年金の接続について
- ・ 雇用と年金の接続については、今年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」を基に、現在、国において検討がされているところ。今後の国の動向等も注視しながら対応していく。
- 10 文書協定の締結について
- ・ 文書協定及び労働協約の締結については、現行の考え方によりたい。
 - ・ 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24年10月23日）及び 当局からの文書回答（平成24年11月3日）の内容

2012年賃金確定に関する要求書 （平成24年10月23日）	賃金確定に関する要求書に対する回答 （平成24年11月3日）
<p>10月9日に県人事委員会は、一時金を0.05月削減する勧告を行いました。これにより、国家公務員とは0.1月の差が生じることとなります。また、月例給は据え置かれたものの、高知県職員の平均給与月額は下がりが続き、全国でも最下位の水準です。今期勧告の実施による、職員の生活や地域の賃金相場への影響が懸念されます。</p> <p>また、高齢層の賃金抑制についても55歳を超える職員の昇給抑制及び昇格メリットの削減について、国準拠で実施するとしています。高齢層職員の勤務意欲の阻喪、モラルダウンにつながりかねません。退職手当の見直しも含め高齢層には幾重にも厳しい状況です。職員の生活実態、モチベーションの維持等への十分な配慮を求めます。</p> <p>06年の給与構造の見直し、2007年4月からの任用3等級昇任基準の見直しにより、他県と比較しても、賃金水準に大きな差が生じています。勤務意欲の観点から見ても賃金水準の改善は差し迫った課題であると捉えています。</p> <p>他にも時間外縮減の課題、自治体ワーキングアから改善をめざした非常勤職員の処遇改善など、継続した課題について、任命権者として前向きに善処願います。</p> <p>つきましては、2012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3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ます。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 県人事委員会における勧告・報告事項については、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>①一時金の引き下げを行わないこと。</p> <p>②高齢層の賃金抑制を行わないこと。</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通勤手当にかかる交通用具使用者についての引き上げを行うこと。また、駐車場代や高速代等を支給し、通勤費用にかかる負担解消を行うこと。</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>平成24年10月23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 厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、人事委員会勧告に沿って実施したいと考えています。なお、高齢層職員の昇給・昇格制度の改正については、国家公務員の措置に準じて取り扱いたいと考えていますが、給与改定の取扱い方針が閣議決定されていないことから、引き続き国の動向を注視していきたいと考えています。</p> <p>また、技能職の給与改定については、行政職と同様の考え方で改定し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、適正な運用を行うていかなければならないと考えています。</p>

<p>2012年賃金確定に関する要求書 (平成24年10月23日)</p> <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、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・獣医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、各給料表に号給継ぎ足しを行うこと。 ⑤相当職設置や4等級在等経験年数を考慮し、3等級昇任基準の改善を行うこと。</p> <p>4. 技能職の給料表について、行政職給料表適用とすること。 なお、技能職給料表適用の考え方を変更しない場合は、国同様の5級昇格もしくは63歳定年とすること。</p> <p>5. 高知県独自の賃金カットを行わないこと。</p> <p>6. 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>7. ワーク・ライフ・バランスの趣旨を踏まえ、時間外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</p>	<p>賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成24年11月3日)</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。 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。 また、口蹄疫等の防疫作業に関する特殊勤務手当については、先にお示した内容により実施したいと考えています。 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。 薬剤師及び獣医師の初任給基準については、現行により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きます。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は、是正していくとの考え方に立つことは困難です。 また、技能職の定年についても、現行によりたいと考えています。</p> <p>5 について 来年度の地方財政計画の本県への影響など、引き続き国の動向について注視していく必要があると考えています。 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、新たな職員給与の減額措置は、できる限り避けたいものと考えています。</p> <p>6 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たいです。</p> <p>7 について 時間外勤務等については、管理職員等が業務運営について常に課題意識を</p>
--	---

<p>2012年賃金確定に関する要求書 (平成24年10月23日)</p> <p>を引き上げること。</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>9. 雇用と年金の接続について、定年延長を基本として早急に検討を行うこと。また、再任用の義務化により対応する場合は下記の事項を踏まえること。</p> <p>(1)再任用を希望する職員については、全員を再任用とする制度設計とすること。</p> <p>(2)60歳を超える就労困難な職場・職種については、その知識と経験が活かせる業務を開発すること。若しくは60歳からの年金支給の特例措置を設けること。</p> <p>(3)3年に一度、60歳を超える職員が増加することから、定数管理については弾力的な対応が可能なものとする。</p> <p>(4)再任用職員の給与については、生活保障の観点から、少なくとも現行の制度を下回らないような制度設計とすること。</p> <p>(5)再任用の義務化を進めるにあたっては、組合と十分協議を行うこと。</p> <p>10. 労使合意事項については文書協定もしくは労働協約として締結すること。</p> <p>以上</p>	<p>賃金確定に関する要求書に対する回答 (平成24年11月3日)</p> <p>持ち、時間外勤務縮減のための業務改善等に取り組むよう周知徹底したところであり、各所属において、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理等を行っていきたいと考えられています。</p> <p>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られています。</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られています。</p> <p>9 について 国家公務員における雇用と年金の接続については、今年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要(案)」を基に、現在、国において検討がされているところですので。今後の国の動向等も注視しながら対応していきたいと考えられています。</p> <p>10について 文書協定及び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られています。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られています。</p>
--	--