

交渉等情報（５）

平成 29 年 3 月 17 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 29 年 3 月 16 日（木）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

（１）技能職員の給与の改定等

ア 改正内容の概要

- ・技能職給料表の職務の級に 4 級を新設する。
- ・職務の級が 4 級である職員の職務は、班長又はチーフの職務とする。
- ・概要は別紙 1 のとおり

イ 実施時期

平成 29 年 4 月 1 日

（２）試験研究機関における非常勤職員の報酬の改定

ア 改正内容の概要

- ・試験研究機関における非常勤職員（ほ場管理、飼料作物栽培業務等、機械操作及びほ場管理業務、機械操作及び飼料作物栽培業務等、農作物栽培管理等及び機械操作並びに動物飼育管理等及び機械操作に従事する職員）の報酬を引き上げる。
- ・概要は別紙 2 のとおり

イ 実施時期

平成 29 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。

○ 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たい。
- ・非常勤職員の報酬については、平成 29 年度からの 6 月・12 月における加算報酬を改定するほか、試験研究機関における非常勤職員については、先にお示しした内容により平成 29 年 4 月 1 日から改定したい。
- ・臨時的任用職員及び非常勤職員の任用、勤務条件等の今後のあり方については、国における関係法令の改正等の状況を注視しながら、対応していきたいと考えている。

- 技能職ポストの増設
 - ・技能職ポストについては、組織運営上の必要性を考慮して設置する必要があり、先にお示しした内容によりたいと考えている。

- 雇用と年金の接続
 - ・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る。

- 時間外勤務の縮減等
 - ・総労働時間の縮減については、「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）及び「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、全庁的に取組を進めているところ。
 - ・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る。
 - ・管理職員等がしっかりと組織をマネジメントしていくことが仕事を進めるうえでの基本と考えているので、服務関係説明会などを通じて、勤務時間を適切に管理するとともに、日頃から職員とのコミュニケーションを大切にするよう徹底していきたい。
 - ・事務事業の見直しや外部委託の推進、組織定数の最適化に向けて、取り組んでいきたいと考えている。
 - ・こうした取組を通じて、時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えている。
 - ・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、お話しをお聞きしたいと考えている。

- 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。
 - ・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る。

3 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成 29 年 3 月 16 日）

①2017 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

②2017 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）

①2017 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 29 年 3 月 10 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くと考えています。

なお、臨時的任用職員及び非常勤職員の任用、勤務条件等の今後のあり方については、国における関係法令の改正等の状況を注視しながら、対応していきたくと考えています。

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くと考えています。

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たくと考えています。

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たくと考えています。

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たくと考えています。

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、推進していきたくと考えています。

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たくと考えています。

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。

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くと考えています。

②2017 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 29 年 3 月 10 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 29 年 3 月 16 日付け「2017 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。

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。

非常勤職員の報酬については、平成29年度からの6月・12月における加算報酬を改定するほか、試験研究機関における非常勤職員については、先にお示しした内容により平成29年4月1日から改定したいと考えています。

なお、臨時的任用職員及び非常勤職員の任用、勤務条件等の今後のあり方については、国における関係法令の改正等の状況を注視しながら、対応していき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

技能職のポスト職については、組織運営上の必要性を考慮して設置する必要があり、先にお示しした内容によりたいと考えています。

5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たいと考えています。

6、7について

総労働時間の縮減については、「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）及び「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、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。

また、管理職員等がしっかりと組織をマネジメントしていくことが仕事を進めるうえでの基本と考えていますので、サービス関係説明会などを通じて、勤務時間を適切に管理するとともに、日頃から職員とのコミュニケーションを大切にするよう徹底していきたいと考えています。

さらに、事務事業の見直しや外部委託の推進、組織定数の最適化に向けて、引き続き、取り組んでいきたいと考えています。

こうした取組を通じて、時間外勤務の縮減につなげ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。

8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

①2017 春闘・自治労高知県本部統一要求書（平成 29 年 3 月 10 日）

②2017 国民春闘に関する県職労独自要求について（平成 29 年 3 月 10 日）

(2) 要求書（全文）

①2017 春闘・自治労高知県本部統一要求書

2017 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

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。

さて安倍首相は、引き続きアベノミクスの継続を訴えていますが、日銀による物価上昇率 2% の目標達成時の 5 度目の先送りや、家計調査による、1 世帯当たりの消費支出の 9 か月連続の減少など、成長軌道への回復が見えない状況となっています。

このような中、労働者の賃金引き上げは、昨年引き続き、大きな課題であるといえます。

私たちは、内需拡大をはかり、低成長とデフレからの脱却をはかるためには、最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ことが必要だと考えているところです。

とりわけ、公務における臨時・非常勤等職員については、総務省が昨年、任用等のあり方に関する研究会を設置し、12 月には研究会の報告書がまとめられましたが、その中でも、賃金水準や休暇等の労働条件の改善につながる報告が行われてきたところです。

非正規労働者の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、次のとおり自治労高知県本部 2017 春闘統一要求書を提出しますので、3 月 16 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

(賃金水準)

(1) 賃金水準（給料月額）について、30 歳 243,599 円、35 歳 295,740 円、40 歳 345,348 円以上とすること。

(2) 賃金水準について、国の給与制度の総合的見直しによる、およそ 2% のマイナス分を回復するとともに、民間春闘の要求実態を踏まえ、さらの 2% 程度を加えた 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 155,800 円（国公行（一）1 級 13 号俸）以上、日給 7,790 円（月額／20 日）以上、時給 1,010 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、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。

2. 賃金決定基準の改善

(運用基準等)

- (1) 高卒初任給を 155,800 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図ること。
- (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。

3. 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 以上とします。
 - ② 月 60 時間の超過勤務時間は、休日も含めて算定します。
 - 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 以上とします。
 - 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しますが、仮に設ける場合でも本人の自由選択制を確保します。
- (2) 時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 扶養手当については拙速な見直しを行わないこと。見直す場合は、その額や経過措置について組合と十分な協議を行うこと。また血族要件を廃止すること。
- (6) 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。
- (7) 住居手当については、持ち家に係る手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (8) 単身赴任手当を改善すること。

4. 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。

5. 雇用と年金の接続

- (1) 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。
- (2) 再任用職員の賃金は、国公行（一）4 級再任用賃金（273,800 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。

6. 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。

7. 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、障害の種別を超えて障害者の雇用促進を図り、法定雇用率を上回る雇用を行うこと。

8. 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。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。

9. 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) 職場の存廃や人事評価制度、また級別・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、適切に事前に協議すること。
- (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。

10. 単組独自要求 別途提出

以上

②2017 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。特に任用3等級昇任基準の改悪実施の影響は大きく、このような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。

昨年の人事委員会勧告では、一時金の引上げはあったものの月例給は据え置かれ、国や他県との差がさらに拡大する結果となりました。モチベーション維持や生活改善の観点から、すべての職員の賃金引き上げを求めます。

2016年4月現在の自治体における臨時・非常勤職員の総数は64万人であり、年々増加しています。そういった中、総務省は昨年12月、「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」の報告書を公表し、今通常国会において均等待遇・格差是正に向けた地公法等の改正議論が進められています。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、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ます。

つきましては、2017 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. 高知県職員の賃金水準について、30歳 243,599円、35歳 295,740円、40歳 345,348円以上とすること。
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、臨時・非常勤職員の最低賃金を月額 155,800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。
4. 技能職ポストを増設すること。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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。