

平成27年度賃金・労働条件要求書等に対する交渉の概要（第1回）

- 日 時 平成27年11月4日(火) 10:00～12:10
○場 所 第22会議室（第二庁舎4階）
○出席者 県：(知事部局) 人事企画課：広瀬課長、齋藤給与室長、田崎課長補佐 他
業務効率推進課：谷課長、谷口課長補佐
(教育委員会) 教育総務課：林課長、津村課長補佐、小川係長
(企業局) 経営企画課：竹内課長、入江課長補佐
(病院局) 福田局長、松本課長補佐
県職労：西條書記長 他
現企労：苗村執行委員長 他
県教組：寺谷執行委員長、棚田東部支部長 他
高教組：吉岡執行委員長、西川書記長 他

<概 要>

- 組合：第1回の合同確定交渉を始めさせていただく。最初に交渉責任者から一言お願いしたい。
- 組合：交渉の前に我々の思いを述べさせてもらおう。10月14日に要求書を提出したが、我々の賃金、労働条件は我々のやる気に直結し、仕事を通じて県民の生活へも直結する。学校では、子ども達を豊かに育てるために頑張っており、我々の勤務条件は子ども達にも直結する。真摯に検討してもらい、少しでも多く我々の要求をとおしてほしい。
- 県：委員長が言われたとおり、職員の勤務条件がモチベーションにつながることは分かるが、地方公務員法に基づき、当局には当局の考え方があり、県民の代表である議会、県民のみなさんの理解を重視し、慎重に検討していきたい。しっかり皆さんの考え、意見、要望を聞いて、我々の考えを説明してもらいながら、真摯、誠実に対応していきたい。
- 組合：現企労の労働協約の給与部分の交渉再開をお願いする。
- 組合：通常であれば、国会で給与法改定があつて条例改正となるが、このたびはまだ臨時国会が召集されず、給与法が改定されていない。しかし、事務折衝では、11月議会で議案提案で進めるということだったがどうか。
- 県：我々が把握している情報も組合のものと同じレベルであるが、11月議会の提案も選択肢にある。それができるように事務的には進めていく方針である。総務省からは、技術的助言であるが、国の改正を待って給与条例を改正すべきと、内簡的なものではあるが、来ている。そして、組合も状況は把握しておられるかもしれないが、全国的には2月議会に送るところが増えつつある。そういう背景はあるが、我々としては人事委員会勧告に沿った対応を考えている。知事会見でもあったが、今年度は財源をどうするかということもある。勧告ベースで7億程度、来年度で14億程度。改定率が大きく、他県を上回るものであり、慎重に対応していく。また、先行して改正した場合、ペナルティとして交付税、地財に跳ね返ってくるかもしれない。最近の情報では、年内に閣議決定という話も聞く。いろいろ選択肢がある中で、11月に合意できれば11月提案、合意できても2月議会にとということもあり得る。情報収集して見極めながら提案していく。
- 組合：国会情勢は見極めないといけない。勧告以下でなく勧告以上のものであれば合意するが、11月議会で提案できるかどうかは見極めてもらいたい。年を越すことがあっても、我々是对応する。

【要求書 一 賃金改善の要求】

- 組合：要求書に対する回答について、確認をさせていただきたい。項目は大きく8項目あるが、変更点や新しい項目を中心に聞いていく。
- まず賃金改善の要求について、17年ぶりと月例給は久しぶりの引上げ勧告であり、勧告どおり引上げを要求する。一時金の配分は、期末を削られて勤勉に積んできた分を戻すため、全て期末への配分を要求する。
- 県：勧告の内容に沿ったものにしたい。ボーナスの配分についても勧告に従うのが基本スタンスである。回答で例年より変えているのは、財政的なことである。財源をどう捻出するか、財政当局と調整していくことになる。それらを踏まえたものが回答の趣旨である。
- 組合：(3) 一時金の引き上げ分をすべて期末手当に配分、(4) 月例給を4月に遡って差額を支給の回

答には「勧告を尊重することを基本として」とあるが、変わる可能性はあるのか。

県：(1)の賃金改定に合わせた表現となっている。改定期が例年より不透明で背景が違っていることがある。勧告尊重が基本というスタンスは変わらない。

【要求書 二 人事評価】

組合：人事評価制度を県は導入しているが、導入された時の趣旨を改めて説明いただきたい。また「現行どおり」とあるが、地方公務員法改正による影響はないのか。2点確認をしたい。

県：知事部局についてお話しするが、当時は4原則2要件ということで自己評定、逆評定、面談など、県職労とやり取りしながら今の制度が積み上がっている。わりも問題視しながら勤務実績をしっかり捉えて、最初は公務能率・成績が上がらない人にどう対処していくのかという話が基本だったかと思うが、給与に反映していく上で、先ほどの趣旨を踏まえて組合とやってきた。今回、地方公務員法が改正され、人事評価が法的に義務付けられ、給与にも活用するということであるが、鳥取県では、人事評価は、組合の意見を聞きながらであるが、給与へ反映させているので、地公法改正を受けて何か提案を考えているわけではない。査定昇給、勤勉手当への反映は引き続きやっていく。ただ、評価制度は全員に行わなければいけないが、部長級に導入していないので、部長も評価するということはあるが、組合と具体的に協議するものは考えていない。

組合：改定がある場合は、組合と協議してもらいたい。

【要求書 三 臨時・非常勤職員の賃金および雇用制度改善の要求】

組合：次に、臨時・非常勤職員の賃金引き上げを要求したい。

県：マイナス改定が多い場合でも、基本的に従来の改定ルールの考えに従ってやっており、従来の考え方に沿ってやっていきたい。具体的には、給料表をベースに一般職の改定を踏まえて改定する。逆に、マイナス改定になっても改定しない特別職の職種、内容によって個別査定は、従来と同様に改定しない。

組合：今日は賃金のみを取り上げるが、雇用条件もまた機会を作って引き続き意見交換させていただきたい。

【要求書 五 諸手当改善の要求】

組合：次に、職位整備は長くなるので、諸手当の改善の確認をしたい。勧告のあった手当については、勧告どおりとなるのか。

県：人事委員会勧告を尊重したいが、初任給調整手当について、勧告では1月1日適用となっているが、国・人事院の中身、具体的な額が分からず、人事委員会が規則を作れない。事務的な話だが、施行時期が変わるかもしれない。

【要求書 六 休暇制度改善の要求】

組合：休暇制度の改善について、(6)高齢者部分休業、(8)育児短時間勤務、部分休業について「導入の可否も含めて検討したい」とあるがどう考えているか。

県：昨年から継続して議論させていただいている項目である。まず、高齢者部分休業の他県の状況は昨年と同様、条例を定めている所は半分くらいだが、実績は1か0。大阪府のみで利用されている状況。大阪府での利用は教員。これには定数の問題がどうしても出てくる。また、任命権者で事情が違う。病院局なら夜勤などの事情を考えた時に、導入には相当のエネルギーが必要と考える。次の育児短時間にも関わるが、社会情勢を踏まえ、ワークライフバランス、働き方の観点を踏まえた上で、より成果が上がるようなやり方の工夫をしていかなければいけない。さらには、雇用と年金の接続で、定年退職者の引き続きの雇用を考えて、パッケージ的に仕組んでいくことも考えられる。任命権者ごとに事情が違う中で、導入時に可能な範囲、やり方を限定しつつも、パッケージ的に入れることを検討したい。効率的な業務遂行という視点で考えると、管理職は午前、午後で別にするということとはできない。広島県の例では、管理職は対象外にしている。具体の議論を深めていきたい。この件は、2月以降になるかもしれないし、来年になるかもしれない。

育児部分休業は、従来と考え方は変わるものではなく、法律の範囲内でやることを求められている。ただし、育児中の女性の社会での役割を社会全体で変えていくという背景がありながら、現在のままでは適当ではないと考えている。回答にあるように、どの範囲であれば適当か、もしやるとすれば無給と考えているが、条例を議会に提案して議論に耐えうるものをどういう設計にするか、具体的に検討していきたい。

- 組合：去年のやり取りでは、高齢者部分休業の導入を前向きに検討されると受け止めていた。高齢者が増えていく中であっていいと思っている。精力的に制度設計してもらい、積極的に話し合いたい。
- 育児短時間についても、法律はあるが、子育て王国として、子育てに何が必要か、ニーズを踏まえて前向きに検討してもらいたい。11月とは言わないが、来年でも前向きに取り組んでほしい。
- 県：導入ありきではないが、前向きに検討する。
- 組合：パッケージ的なものを検討ということだが、大阪方式（短時間勤務）か、広島方式（非常勤）か。
- 県：大阪のやり方は定数がダブルでかかってくるので難しい。どういう仕組みを作るかだが、例えば再任用の方、又は非常勤の補充もあるかもしれない。再任用短時間勤務職員と組み合わせるとか。要求書にもあるが、職員の意向が希望どおりになるか、退職者の意向をきいて、一部勤務しないことを希望する人がいて、マッチすれば組み合わせることもできる。
- 組合：育児部分休業の拡充の範囲とは、期間ととらえていいか。
- 県：期間の拡充である。ただし、育児部分休業の期間は法律の制約があり、法律と同じものの延長はできない。同じものではないという整理で、現行制度と要件を変えるなど具体的に検討したい。
- 組合：高齢者部分休業は、人事委員会の介護のアンケートで、必要性をデータで認識できる。管理職は除くとか、制度設計を、2月か来年か、ぜひ年度内にできるところからやってほしい。
- 県：国でも厚生労働省の労働政策審議会で検討され、早ければ来年の国会で育児、介護法の改正に向かうようだが、これは民間のこととなる。これは福祉サービスの充実との両輪でという考えがある。民間はそういう状況で、公務員、鳥取県が先導していくことが、どこまで県民、議会に理解されるか。社会情勢を踏まえながら、県が率先して踏み出す程度も見極めながら考えていきたい。組合の要望は理解するが、我々の考えを述べさせてもらった。
- 組合：県民の理解が得られるかということになるが、こういう制度は民間をリード、動かすという意味では、我々が変わっていくということもある。前向きに検討していくべき課題なので、引き続き検討してほしい。

【要求書 七 職場環境改善の要求】

- 組合：時間外勤務の現状把握と縮減に向けた今後の対応を教えてください。
- 県：知事部局では平成21年に相当、時間外勤務が増えた。1月あたり19時間弱。組合と一緒に縮減を図ろうと22年・23年に5・5プロジェクトを立ち上げた。結果、プロジェクト終了時には、44%減って11時間程度まで減った。平成24年・25年は上昇傾向にあったが、去年は深夜残業を禁止し、個別に時間外勤務が多い所属には聞き取りをし、非常勤職員中心だが、人的手当をやってきたところである。その結果、去年は25年比で8%落ちた。23年に11時間くらいになっていたものが25年には13時間、去年は12時間に落ちた。23年実績の11時間を目指して今年度も取り組んでいる。一方でワークライフバランスの観点で、サテライトオフィスなども含めて取り組んでいく。
- 県：教育委員会も知事部局と同じく、多忙の解消は重要と考えている。25年からプロジェクトを立ち上げ、倉吉西高をモデル校にして取り組み、それを広げている。全ての小中学校には手引きを配布した。県立学校では出退勤の確認ができるICカードが昨年度全てに入った。具体的な内容を見ながら、適正な管理をしていく。
- 県：26年度年間で、月30時間を超えた部署は、小児科、厚生病院産婦人科、薬剤師のように欠員が多い所や事務でも欠員が出ている所は時間外勤務が多い。365日患者がいるので時間外勤務が一定程度出ることは仕方がないが、我々が人員確保をしっかりすることが必要と認識している。薬剤師は病院だけでなく全県的な問題で、学生への説明、リクルート活動、奨学金制度など色々と人材確保に努めている。自己都合や結婚で欠員も出てしまう。欠員には早急な対応をしたい。
- 県：時間外勤務縮減の重要性は認識しており、知事部局の取組に準じている。昨年、新規発電事業などで増加傾向にあったが、今年は、横ばいか縮小傾向にある。職員の協力を得ながら取り組んでいきたい。
- 組合：知事部局は計画的に減らすということで、年度途中で人的措置もしているとのことだった。教育委員会は取組を周知していると言うが、知事部局のように数値目標が必要ではないか。システム上難しいと聞かすが、どれだけの数字があがっているかわからないと、どれだけ削減をしているのか見えない。今日は数字を出せないとしてもどういう見通しか。
- 県：昨年、県立学校ではICカードが全校に導入されたが、入力徹底できていないので、ICカードを通すことを徹底していく。数字を把握するための改修も考える。教員の勤務時間外の自由度、業務内容の把握も含めて、着実に減ることが見えないか検討する。
- 組合：プロジェクトは大切だが、特別支援学校では全国障がい者芸術文化祭、手話に関するイベント

ト・パフォーマンスがどんどん増えて、縮減と言いながら増やすことが増えている。イクボスもいいが、子育て王国もそう、様々なイベントが状況を厳しくしている。

組合：プロジェクトをしても何となくではなく数字を検証しないとイケない。ICカードも導入したし、データが活かされるようなものにしてもらいたい。

組合：病院局の話を知ると、自己都合や結婚で辞めざるを得ない職場になっているのではないかと。リクルートや奨学金ではなく、職場を見直す必要がある。

県：先ほどは看護師を念頭に発言した。看護師は医師と結婚することが多いが、医師は鳥大の人事であちこちへ転勤するので、それについて行くこととなり退職する。もちろん自己都合で他の病院へ行く人もあり、その時は辞める時に、こちらの環境に何か問題はないか常に考えてはいる。ただ、福利厚生条件がいい県に民間から来ているというのが実感である。

組合：医師と看護師の結婚はある。また、夜勤が辛いので夜勤がない所へ行くこともある。逆に他の病院から来る人は結構いる。県立病院は決して悪い条件ではないが、そこに満足してはいけないと考えている。

組合：具体的、実効性のある取組をお願いする。データがあると労働条件が良くなっていることも分かる。データを示していただきたい。

組合：ストレスチェックは法的義務がない所にも実施を要求している。それと、実施後の評価について何か考えているか。

県：県では、平成12年から独自に継続してストレスチェックを行っている。年1回、一定の数値化をして、数値の高い人で希望者には保健師が面談し、医師の診察も勧めている。法改正により今年度の12月からストレスチェックが義務化されるが、今年度、知事部局では従来のストレスチェックを実施することとしている。現時点の考えでは、厚生労働省から57項目が示されているので、現在のものをそれらに置き換えて、来年度から実施したい。

県：法的実施者は県立学校となり、きっちり定めていないが、学校の職員数に関係なく実施する方向で予算要求などをして対応している。50人未満の市町村立学校は、知事部局で言われたストレスチェックのような、個人でできるものを要請していくが、具体的なものはまだ決まっていない。法の趣旨に沿ったメンタルチェックをしていく。セルフチェックは公立学校共済組合に支援してもらえないか要請し、来年度システム化できないか考えている。小中学校も含めて、第一段階でもと考えているが、メンタルチェックはそこまではできない。県立は制度として入れる方向である。

組合：フレックスタイムは、もし導入するのであれば、労使合意の上で導入してもらいたい。導入については今は動きはないか。

県：人事委員会勧告でも人事委員会が主体で検討をという表現であった。国の具体的中身は不明だが、研究職に適用されているものを拡大するものと思われる。その取り組みを見ながら、任命権者ごとの状況もあるが、検討することになる。開庁時間を狭めることはできない。コアタイムを設けても、窓口とか公務に必要な部分はあり、そこが薄まることにより県民サービスの低下となってしまうので、その要請に応えるスキームが必要となる。国の人事院の報告では介護にも資するので、フレックスで38.75時間勤務を維持していく中で、裁量でできるとすると、導入の効果として、ワークライフバランス、家庭との両立に資するものでもあるので、意見を聴きながら対応を考えていきたい。

【要求書 八 高齢者雇用制度について】

組合：高齢者雇用について、現在の運用で課題と認識していることはあるか。

県：県への就職に限らず、再就職を希望されるか、要望を確認して可能な限り沿えるようにしている。必ずしも要望どおりではないが、昨年度、60人弱の定年退職者のうち再雇用希望者で、2名の民間希望者以外は県で働いていただいている。引き続き努力していく。今後、退職される方が増えていくのと併せて無年金期間も拡大して累積していく。その中でどのように対応していくか悩ましい。引き続き県で活躍いただける、職員の業務の軽減にもなるような仕組みを考えていきたい。

組合：そのような中で非常勤職員の雇用が実態として累積していくと、今働いている非常勤職員の雇用にも関わる。非常勤職員労も独自で要求をしているので、そちらで議論したい。

県：60歳を超えて無年金の人が累積で500人くらい出てくる。全員が非常勤職員というわけではなく再任用もいる。国の閣議決定で28年度までに定年延長という話もあったが、そこも見えない中、500人

にどう対応していくか。他県よりは絶対数が少ないので小回りはきくが、上手に設計していかないといけないところであり、正直悩ましい。

組合：定数が増えない中、若い人が足踏みをしないとイケない状況では困る。悩ましい問題である。教育委員会の課題意識はどうか。

県：教育委員会でも同じように希望者が増えてくる。具体的な数字は持ち合わせていないが、希望する者には何らかの形で雇用をつないでいる。今後、2倍、3倍となった時、どう対応するか、問題は認識している。今後、相談しながら検討させていただきたい。

【要求書 一 賃金改善】

組合：重点項目に移りたい。組合は一時金引上げ1.0月分を全て期末にと考えるがどうか。勤勉手当の配分についても示してほしい。

県：人事委員会の考え方、見識に基づき、勧告の配分のおり改定したい。人事委員会の考え方として制度は国に準じるのが基本で、従来からそうである。国の人事院勧告では丸々勤勉に配分しているが、人事委員会は期末にも配分して、配分の率は国と均衡している。県内の民間と比べても、期末0.03、勤勉0.07であてはめても、県内民間は県以上に査定分にウエイトがある。それらの状況を踏まえると人事委員会勧告に従うのが適切と考える。

組合：大幅に逸脱することはいけないと思うが、国と比較した時、もう少し勤勉の割合を減らすことも考えられる。育児休業者への配慮も大事な部分で、そこも総合的に考えてほしい。国、民間との関係も考えたのだろうが、百歩譲って振り分ける時、もう少し期末を重視するようなことも考えてもらえないか。

県：要求は理解する。全国、民間でも考えていかないといけないことではある。踏み出し加減、バランスを考えて人事委員会が勧告をしたものであり、民間もそうなっているということである。別の納得がいく理由があればいいが、納得性からすると育休ということだけでは難しい、趣旨は理解するが、この対応でいきたい。

組合：職員のモチベーションにかかわること。勤勉手当に持っていかれるということは、育休者は蚊帳の外ということである。育休中は仕事を頑張れない、子育てのためにやっているのに評価もされない。損したという気持ちになる。勧告の数字しか持って来れないのは分かるが、理由にはなるのではないか。

県：民間では、育休を取られていることで査定分は恐らく支給されていない。

組合：民間で県職員はいいと思う人がいるが、働く上でのモチベーションは賃金である。公務はどこで働いても同じというのが従来からの考えで、歴史的背景である。民間が下がり続けている状況で、公務で改善する動きがあれば民間も引っ張られる。民間と合わせるだけではなく、公務が先んじて引っ張ることも必要である。

県：実際どうかは分からないが、給与以外の部分については、感覚的にはありうるのかなと思う。社会を変えていくために給与面以外で率先してやることはあり得る。賃金の部分と制度面、休暇が増えると結果的に単価は上がるが、労働条件的な部分と賃金とは違うと思う。賃金で先導して上げていくことは難しいと思う。

組合：同じ地方公務員、看護師、教員、他県と同じような仕事をしているから同じような賃金をもらうべきだと思う。適切な給料ということで、国、他県はおしなべて同じ給料表を使っていた。今はそれぞれの地域のベースに合わせてきている。ほぼ同じ仕事をするのなら他県と同じでいいと思われるのではないか。今回の0.07、0.03の割り振りに対しても、我々の気持ちをくんでもらっていないのではないか。

組合：一時金のご褒美的な面があるが、生活給の一部の賃金である。育休を取得して削減されることは問題である。年金は減る、住宅ローンでは一時金で多めに払うことが多い。

県：趣旨は理解する。抽象的になるが、社会全体の評価の仕方、育児・子育てに対する評価、賃金面も含めた捉え方、公務員としてどう評価していくかということだと思う。ただし、社会全体としてそこには至っていない。それが公務員に跳ね返る所がある。社会の環境がそうなっているから公務員もそうなっているということ。どれを優先させるか、どう鳥取県の制度を設計するか考えたときに、人事委員会勧告に沿ってということをお願いした。元々ノーワークノーペイの大原則がある中で、育児・出産をどう捉えるのか。少子化の中でどう考えるのかもある。

組合：今まで勤勉手当は上がっているが、公務で勤勉の割合が上がってきているのはどうかと思う。差をつけると上がるか下がるかとなり、下がる人も多く、モチベーションに影響する。差をつけている結果どうか、現場としては差がつくとモチベーションが下がると考えている。

県：人事評価導入時、内容や理由をしっかりと伝えて理解してもらうことを考え制度を構築した。納得できないものは苦情処理制度もある。人事評価の結果、標準を下回る場合、基準を下回る理由、評価内容を伝えている。所属長から伝えていると思っている。上位と標準の比較で標準の方のモチベーションをどう考えているかの検討ということかもしれないが、上位区分の割合拡大も提示させてもらっているが、組合との合意、理解の元で現在の運用になっている。評価自体の納得性ということであれば開示を義務付けている。

組合：上位区分の割合は今より増やしてほしくない。

組合：導入当時は、下位区分の人をどうするかがメインの話だった。先ほどの書記長の話は上位区分の話で、標準者の成績率を下げた原資として出している。本人の納得性を上げる仕組みの努力をされているのは分かるが、標準者の分を上位者に持っていかれている中、上位者が出たら標準者もがんばる意欲になっているのか、検証する時期に来ているのではないかと。

県：元々それを狙った制度である。

組合：上位者の割合を上げることが、その目的に合うのか。14年・15年に勤勉手当で交渉したが、労働条件にも関わるところである。効果、どうあるべきかの話を見せてもらわないといけないと思っている。

組合：0.1月の割り振りについて、当局の0.07をどう乗せるのが重要である。S(1)からD(5)にそのまま乗せるのか。どれ位の割合で評価していくのか、その辺の整理を確認したい。

県：適用者の区分の割合の変更は考えていない。率は人事委員会の通知で枠が決まっており、人事委員会の裁量。

県：規則で上限と下限が決められ、その範囲内で各任命権者が運用しているが、まだ率は決まっていないので、この場ではお伝えできない。昨年の交渉の場でもあったが、標準は0.07を加えて設定し、上位・下位区分は改定率を乗じて算出することを考えている。

組合：期末手当が上がることによって育休者も大切にされる。他県を先導しても良いのではないかと。

組合：改定日について、鳥取県だけ改定日が二つある。民間調査は4月1日時点であり、改定日も4月1日が原則だと思っている。平成21年は改定日が二つあるが、今年度限りということで合意した。改めて改定日を議論する必要があるのではないかと考えている。

県：平成17年・18年の前知事・前執行委員長時代に、一つのテーマとして議題とすることはあった。4月1日を基準としているもの、月例給の扱いについて、ボーナスは違うが、今後どうなるか分からないが引き下げ傾向にあり、今までないことで、労使で確認したという経過がある。改めて議論することはありだと思う。他県、国の状況を改めて見たときに、この際見直してもという意見はあると思うが、今ではないと思う。人事委員会が21年に違うことをしているが、個人的な考えとしては、組合の要望のように、上がる時だけ遡るといったことはないと思う。据置の時であれば考えることはあるとしても、上がる時には理解が得られない。例えば、引上げ分を分割して4月に遡ることはあるかもしれない。ただ、期末・勤勉がずれていることは違う。ボーナスの調査は夏冬ではなく冬夏となり、冬のものが入っているものが1年半ずれてしまうので、12月にしているというのはあると思う。不利益不遡及を法律の専門家が人事委員会が反映していることなので、そういう考えもあると思う。月例給はサイクルの基準の話。期末・勤勉はずれているものに対して、ずれているものを掛ける。21年は両方下がっている。下がる時は、月例給は下らないものをかけたものをスタートとしているので、上がる時に上がったものでかけるということはどうかと思う。提案があることは理解するが、このタイミングは違うと思う。人事委員会の勧告を尊重したい。

組合：人事委員会とも若干やり取りをした。据置か引下げが続いていた中での引上げで、我々は今だからこそやりたいと思っている。4月に遡ってもらいたい。不利益は遡及しないという大原則はある。十何年ぶりに上がる今だからこそ、大原則に立ち返れば遡及、遡ってもよいのではないかと考えている。勧告重視はあるが、過去もあったし、他県もそうなのでそれに合わせるという考えもある。マイナス改定になれば、その時に話をすればいい。遡り支給を知らない職員も多い。もう一回持ち帰り、別の日に話をしたい。

組合：別の話になるが、職位の整備は学校現場では進んでいない。職位の整備は大きな課題意識を持っている。引上げといいながら、2級の上の号給では200円、300円しか上がらない職員もいる。任命権者は考えてほしい。また、合意内容は文書で確認したい。昨年の合意書のようなもの。

組合：2月議会に提案されても、適用日は人事委員会勧告に沿うのか。

県：勧告どおりとなる。月例給は1月1日適用。一時金も遡及する。文書での合意について、昨年も確

認させてもらっているが、文書は昨年のような形態、レベルのものでいいか。確認の意味合いで文書をとということか。

組合：そうである。お互い同じ内容で合意しているということ、文書で残したいという意味である。

組合：次回以降、賃金部分と残っているところについて交渉を行いたい。