

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2回）

○日 時 平成27年11月13日（金） 14：00～19：10

○場 所 県庁講堂

○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
（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：三浦執行委員長、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：2回目の確定交渉。交渉責任者から一言お願いしたい。

組合：本日は現場の組合員もたくさん来ている。現場の声を聞いていただき、真摯な交渉をお願いする。

県：直接、組合員の話をしっかり聞かせていただき、進めさせていただく。

組合：前回交渉では、要求書のポイントを確認した。月例給は勧告どおり。勤勉手当の上位者割合は変更なし。期末勤勉手当の配分と改定日について、持ち帰って検討ということで、今回の交渉となっている。

県：具体的な成績率の設定の仕方は昨年と同じである。

組合：成績上位者の割合に変更はないか。

県：変更はない。地方公務員法改正に伴って変更するものはないと前回申し上げた。

【要求書 六 休暇制度改善の要求】

組合：職場環境の改善は、ワークライフバランス、育児、介護などで今後の大きな問題である。高齢者部分休業、育児短時間勤務や部分休業、妊娠時の業務軽減は、任命権者によって状況が違うので、制度についての評価や問題点を各任命権者にお答え願いたい。まずは高齢者部分休業から。

県：昨年度も同様の要求をいただいた。条例を制定することになるが、高齢者部分休業は地方公務員法上、制定でき、全国状況は、半分まではいかないが制定されている。しかし、運用されていないのが実態。大阪府は教員を中心に100人を超える利用者があるが、職種、職位、勤務形態により利用が難しいところもある。ベースは通常勤務の2分の1を勤務しないことが可能である。その勤務しない2分の1をどうカバーするか。高齢者部分休業と短時間勤務なら定数2で一人役の業務も想定される。その辺りのことがあり、実際の運用がなされていないと考える。ただし、できないできないと言っても前に進まないのか、どうしたらできるのか、現場はどうとらえるのか、現場の声、組合の意見も聞いてじっくり議論して制度設計したいと思っている。議論が深まれば2月議会提案もあるが、正直、ハードルが高い。例えば、代替の方法や手段。A課長とB課長で半々とかあるのか。また、年度途中で利用をやめると言っているのか。始期を年度サイクルにするかなどの整理が必要である。

県：大きい制度は人事企画課長が話したとおり。定数1で半日勤務となると、小規模な学校は影響が大きい。また、学校は人を埋めればいいというわけではない。年齢が高い人が辞めないで、その人の能力が発揮できる場を作るとは考えていかなければいけない。子供との関係で担任の部分はどうかということもある。

県：高齢者部分休業、育児短時間勤務、部分休業、いずれにしても夜勤者が減ることが懸念される。勤務時間が減ると、日勤への配置を余儀なくされる。病院は企業なので、限られた定数でどうするかという問題がある。精神的、身体的、色々な部分から見て理解できる中でどういうことができるか。前回欠員の話をしたが、人材確保に努めていく。夜勤者の確保が難しい中、夜勤専従を試行している。成果を見ながら働きやすい職場を作りたい。

県：企業局は知事部局と労働条件が似ており、人事企画課長が言ったとおりである。企業局はダムの管理などの勤務体制に影響があり、部分休業が出てくると調整を考えないといけない。

組合：女性組合員に対して高齢者部分休業のアンケートを行った。まだ途中であるが1,111人の回答があり、その内3割が「取得したい」とあった。1割は「取得しない」で、6割は「分からない」だった。

た。確かに制度が分からない今の状況では取得したいかどうかは分からないが、3人に1人は身近な問題と感じていると組合は見ている。

組合：組合員で退職した人の調査では、定年前に退職する人が増えている。その中の9割が女性で、理由は「心身ついていけない」「介護」などがあつた。このような方が能力を発揮し続けるために、高齢者部分休業はありと思うので、是非導入してほしい。

組合：育児短時間勤務、部分休業の延長を願う。小学校に上がる時の子育ての大変さは認識していると思う。地域や学校行事が多く、保育園より休暇が必要なのが実態であるが、子育て支援体制は不十分。6時まで預かってくれたり、土曜日に面倒を見てくれる所はない。子の看護休暇にも言えるが、小学校低学年の子が出校停止になり家で寝かせる時、熱が下がっても心配である。小学校1、2、3年生も視野に入れて、延長をお願いしたい。

組合：高齢者部分休業は、組合からもニーズはある。女性のほうが介護などの関わりが大きいので、アンケートを実施した。制度化されれば選択肢が増える。

組合：昨年も話したが、癌を患った人が勤務制限なしで働けるという視点もある。早期退職しないという視点もある。人事企画課長は前向きと受けとめる。では、具体的なものはいつか。何年度からとか、具体的な議論をする場を設けてもらえないか。

県：任命権者で事情が違う。定年まで能力をしっかり発揮してもらう道を作り、選択肢を増やす。課題はあるが他の任命権者も検討してもらえれば年度内に設けたい。地方公務員法上できるが、公務に支障がないようにと言っている。どういう風にするのか、昇任しないこともあることも見据えて、お互いにやむを得ないということもある。そういうこともあるが、お互いに導入を目指すという共通認識でいきたい。

組合：任命権者で事情が違う。課長や部長は取れるかということもあるが、30%の人が取れたらいいというのは大きい。2月議会であれば精力的にやっついていかないといけない。大阪府の例もあるので、教育委員会は具体的にどうなのかを検証してほしい。

県：人事委員会が仕事と介護の両立についてアンケートをしていたが、その中で勤務時間短縮制度の声があつた。一方でフレックスタイム制もいいかなという意見もあつた。こちらは給与も出るし。交渉で考えることだが、選択肢は他にもある。大阪府は所帯が大きいので、高齢者部分休業同士で組み合わせることもでき、130人なら260人分の定数を使っていることとなる。本県でそれが可能か。実態を検証してお互い進めていきましょう。

組合：高教組は女性が多いが、取得してみないと分からないという回答はすごく重要である。取得すると賃金が下がることとなり、それならばと早期退職を選ぶかもしれない。この先病気になったらどうなるのか、あるいは体力的に仕事が心配だとか、そのようなことに対し、目の前の仕事に追われ数年先の姿さえ見えずに働いている教員が多いことが分かつた。フレックスタイムが導入されても学校現場で育児支援になるか懐疑的である。年金が出るまでの高齢者の働き方の問題もある。早期退職を選ばないといけないのは任命権者としてどうなのか。

組合：宿日直業務がある職員の話。55歳で泊まりは免除してほしいという声がある。生徒とのトラブルに夜中ずっと対応して授業を迎える。管理職は、みんなの言うことを聞いてたら仕事は回らないと言うが。

組合：部分休業は必ず穴が空くことが前提の制度であり、公務に穴が空くのは確定的。育児短時間勤務は実際は取りにくい。取りやすくなるよう運用の面については交渉等でやっていけばいいので、まずは制度導入が必要。人事委員会の仕事と介護の両立アンケートでも、圧倒的に多いのが勤務時間の短縮で6割がそう回答している。フレックスタイムは4割いかない。短時間勤務が一番求められていることの認識をしてもらえたらいい。

組合：高齢者部分休業は、昨年も課長級を対象から外したらなどの話が出た。

県：高齢者部分休業については、できる規定であるし、運用しながらということはあるが、代替について、募集しても来ない時、誰がしわ寄せをかぶるのか。現に働いている人にしわ寄せがいかないようにしなければならない。

県：学校現場は生徒を相手にする仕事で、ここに対する心配がある。高年齢の方が不安を抱えているのは分かる。後補充の確保をどうするか考えていくことはあるが、選択肢として検討していくことは同じである。

組合：育児休業、短時間勤務を取り、今は部分休業を取っているが、一番ほしいのは時間。仕事に取りかかると欲が出て色々するが、子供が熱をだすと全てストップする。心残りで職場を後にすることとなる。働き続けるには部分休業は大きい。子供が来年小学校だが、インフルエンザになれば長期間出校停止になったりと、不安を抱えながらになる。泊まりや出張など職場では部分休業を取得して

いることに対して配慮してもらっているが、これがなくなると重大である。今でも遅くなる時、子供を実家に預かってもらうが、私と食事を一緒に食べると子供が言って8時まで食べずに待っていることもあり、申し訳なく感じてしまう。制度があっても使えないことは避けてほしい。実効性のあるものをお願いしたい。

組合：育児短時間勤務を取りたくても取らせてもらえない例がいくつもあるので改善してほしい。周りに負担をかけるし、管理職から「短時間はやめて育児休業にして」と言われてあきらめる人もいる。制度はいいが後補充してもらわないと。半日ではなく1日の後補充の人が来ればさらに改善となる。

組合：寄宿舎指導員をして、仕事に魅力を感じている。変則勤務で早出は6時、遅番は10時までとなる。家庭に夜居る時が週4日ない。今年結婚して子育てをしていくにあたり、今の職を続けたいが、不安が大きくなった。安心して子育てできる環境を整えてほしい。今後、私のような職員は増えていく。

組合：同じく寄宿舎指導員をしている。私は県外出身者で、鳥取県は子育て王国として良い取組をされていると思った。寄宿舎指導員は不規則勤務で大変である。仕事は好きで定年まで続けたいが、子供ができた時、宿直業務があると2日間家を空けることになる。実家は遠い。小学校の1年、2年、3年と大切なときに触れあえない。子供の健全な成長、働く女性のために3年生まで延長してほしい。

組合：夫婦とも教員で、来年、妻がどうするか悩んでいる。育児短時間勤務を取ろうと思うが、取っている人が少なく取りにくい。校長は「育児短時間は人がつけにくいので部分休業にしてくれ」と言う。実態は部分休業も取消ししている。担任を持つこともあって、部分休業を取られて困ると言う管理職もいる。子育て王国ならば管理職によく考えてほしい。配偶者も休みを取れるということを事務から聞いたが、管理職から説明があってもいいのではないか。

組合：私達が子育てしていた時と状況は変わっている。職場で部分休業を取っている男性もいる。年齢を延ばしてほしい。保育園なら7時、8時まで延長可能である。気高とか、学童保育が盛んで広域化している所は、5時半には子供を帰さないといけなくて、4時半には職場を出ないといけなくて。保育園より負担が大きい。核家族化が進行している中で、社会的にも厳しい状況であり、切実な要望であると強く思う。人事院勧告で3年までの声もあると聞いている。現場からもたくさん声がある。私は校区に学童を作ったが、今は厳しい状況である。

組合：検討と聞いているが、どの範囲まで考えているのか。

県：多くの方から要望をいただいた。また別途設けた意見を聞く会でも、要望があることを聞いている。育児部分休業をせめて3年生まで、部分休業が現に取れていない、管理職がイクボスたり得ないとか。イクボス憲章は作ったが、管理職に制度をよく知ってもらい、伝えてもらう。今、行動指針的に作ったところであり、是正しないといけない。管理職も材料がないとできない。高齢者部分休業は代替の確保が難しい。こんな風にやれると提供しなければできない。各任命権者に共通するが、できる仕掛けを少しずつ、前に進めることを考えたいので、昨年と回答文を変えた。育児短時間勤務は法定事項なので、別に設定することは無理である。育児部分休業は、広島・山口で無給休暇でやっている事実がある。全国的に多いわけではない。子育て王国は県職員を含めて県民全体である一方で、民間では民間で適用される法律・制度があり、実際、公務員は有利に整っている。そういう状況でさらに先んじることの理解が得られるか。その中でどういう制度設計ができるか考える。広島・山口は部分休業をそのまま延ばす形だが、一定の要件を付し、3年生なら他に面倒を見る者がいない時に部分休業を認めるとか。別のスキームを仕掛け、向かっていきたいと考える。

組合：制度を変える時は職員への周知と理解が必要だが、職員とは誰か。職員とは我々職員団体への周知・理解ということを確認したい。

県：職員は職員である。職員団体と交渉するのは当然のことである。総務省の通知で職員は職員である。

組合：職員を代表しているのは職員団体である。

県：職員団体に入っていない人もいる。組合員でない人からもアンケート等を取り、理解を得ている。勤務条件について職員団体と交渉するのは当たり前である。

組合：当局の意向はどうか。我々の意見をまず第一に聞き、第一に尊重するのか。組合員ではない職員の意向も受けとめてするということはないか。

県：情報があればそれは聞く。組合員のことしか聞かないということはないが、組合員の意見を聞かないということではない。

組合：職員との意見交換会で意見を聞いていると言うが、組合から持ってきたニーズを重く受けとめてもらわないといけない。

県：そういう意味であれば理解する。

組合：イクボス憲章は知事部局のみのことか。

県：イクボス宣言は民間を含めて他の任命権者も行った。イクボス憲章は知事部局で作ったが、他の任命権者も取り組んでいただきたい。

組合：人的配置には積極的に対応するのか。

県：そうである。

組合：県民課は直接県民に対応する所だが、非常勤職員が労働者派遣になったことにより、ただの窓口としての対応となり、他の人に仕事がふりかかる。そういうことが育児支援にも関わり負担になっている。この件はまた話をしたい。

組合：育児部分休業の延長は気になっているところである。公務員がどこまで先導するかと言うが、育てる人のニーズ、子供のニーズがあれば、条件に応えるのが子育て王国である。切実な要望なので前向きに考えてほしい。

組合：育児部分休業は取れていない職場もある。管理職に制度の趣旨を知ってもらい働きかけをお願いする。

県：制度が十分活用できる環境作りが必要である。

【要求書 七 職場環境改善の要求】

組合：次に職場環境の改善について、前回、各任命権者から時間外勤務縮減の説明を受けたが、企業局から数字の説明がなかったなので、この場で教えてほしい。

県：知事部局の取組を参考にし、管理職に通知して、時間外縮減の努力をしている。時間外勤務の状況はこの5年間で1人当たり22、23時間くらいの実績。26年度は21.5時間で対前年比5%縮減で、実績としては減っている。

組合：知事部局はデータベースでデータ管理しているが、時間外勤務が多いのが現状なので、具体的な対策が必要である。

組合：知事部局や企業局は数字が出てくるので議論できるが、教育委員会は具体的な数字がないので、中身に入る前にストップする。乖離の問題もある。ICカードを導入したので、数字を出してははっきりさせてもらうことを期待する。

県：県立学校にはICカードを導入した。今の段階は、時間外勤務を入力してもらうよう周知しており、現実に近づいている印象があるので、数字を取り得る状況にはなっている。起点をどこからにするかということはあるが、数字を見ていくことは大事である。どういう風に見ていくのか、時間外勤務命令はどうか、先生は違うところはあるが、どういう形がいいか検討していく。

組合：勤怠管理の数字が出せるということか。よく分からない。

県：システム的には一人一人の数字は見えるが、全体としては毎日の勤怠状況は出ない。時間外勤務システムでのものは示せるが、入力していない部分もある。先生は仕事が終わって帰られた時間を見たほうがいいのかとも思う。

組合：はっきりしない。

組合：知事部局は命令された時間で平均が出る。

県：日々の時間の管理はデータとして出るが、1人当たりの集計はデータを取り出してから集計と結構手間がかかる。担当者もかかり切りとなり、数字が出るのが1ヶ月後くらいとなる。

組合：手計算ということか。

県：ノーツで自動的に計算されるのではなく、皆に見てもらえるようにするには手計算となる。

組合：ICカードでの集計はされていないので、現実的ではない。ノーツで自己申告した時間外勤務で、ICカードでは夜10時以降なのに入力がないといった乖離の問題が昨年あった。今はかなり改善された。ノーツのデータで超勤を減らしたい。業務改善は大事だし否定しないが、モデル校の倉吉西高でノーツ入力したら1人当たり超過勤務が65時間であった。どこに課題があるのか。知事部局は所属長との面談があるが、教育現場でも進めていきたい。そういうためのデータを出してもらいたい。出せるのか出せないのか。

県：集計して利用するには手作業となり、自動的に出るようになっていないが、出して話ができるように、何らかのデータを出す。

組合：動向記録は市町村によって形式が違う。鳥取から岩美の異動もあるが、同じものでやっていくべきである。働きかけてほしい。

県：細かいことは把握していないが、同じものがあると思う。担当課に確認して検討してもらいたい。

組合：数字だけが先走るのはよくない。職員と管理職へ時間内に終わらせる意識付けをお願いする。

県：お互いがそういう意識を持って徹底することを今後進めていきたい。

組合：県職連合のアンケートを見た中で、妊娠時の時差出勤の妊娠緩和休暇を忙しいからということで上司に拒否されたというのがあった。忙しさのあまりそういう状況が発生している。超過勤務の話ではなく、常態化・慢性的な忙しさの中で、そう言わざるを得ない上司がいるのではないか。逆に言えない職員もいるのではないか。カードの空通しのようなデータに出てこない超過勤務の問題も大事である。妊娠時に休みが取れないことになる。遠距離通勤だが忙しさの中で時差出勤が取れない。これらは別の場で共有したい。

県：働きやすい職場環境については随時やらせてもらう。数字に出ないものが事実としてあるということだが、どういう状況なのか、共通の認識を持っていきたい。

組合：倉吉西高は推進校で、執務室の書類整備、居場所の共有などをして仕事がしやすくなった。管理職中心に取り組んでかなり改善されたが、9月の超勤は60時間を超える。業務改善してもそうなる。3年生の担任を中心に資料作成は放課後になるのが実態である。今朝話しをした人だが、ちょっと体調が悪いと言っていたが、ちょっとはかなりえらいということだと思う。超勤が生じていることをどうするかではなく、どうしたらなくなるのか、管理職と話をしてもらいたい。超勤のデータがあれば、9月、10月に多いのであれば、それより前に知らせることができる。昨年の状況とか分析するほうが大切である。

組合：ICカードの空通しは、ノーツの入力状況を見れば分かるか。担任業務があるところが平均して多い。分かれば人的議論ができるようになる。今の状況でも分析できるものはある。

組合：現職死亡が発生したが、その人は超過勤務を書かなかった。管理職は覚悟を持って管理職になったと思うが、一番の優先順位は職員の健康管理、労務管理である。忙しいから、面倒だから超過勤務を出せないなど言われてられない。

組合：改善例もあるので、良くなった原因も分析して、それを他にも広げればいい。

県：管理職は職員の健康管理をしなければいけないという意識は持っている。続けていかなければいけない。良い取組は横展開していくことを思っている。

県：何がどういう風にして良くなったのか、どこがまだなのか、分析することが大事なのは承知している。現職死亡が出ないように、管理職が問題意識を持って努めていく。できることを一つ一つやっていく。

【要求書 一 賃金改善の要求】

組合：一時金の配分について、全て期末へとすると育児休業者に有利となる。過去、期末から減らされてきた経緯もある。回答は人勧どおりとあるが、期末に0.04、勤勉に0.06を要望する。県内民間の考課査定分の割合が下がっている現状、国並みの割合となることも考慮しての数字である。

県：勧告を尊重し、勧告どおりでやらせていただきたい。少し調べると、民間の考課査定分の変動は、トレンドとしては上がっていると考え。全国状況はより分かりやすい。数字を見ると、民間は考課査定分が増えている。本県は小さい県なのでぶれはある。今は下がっても来年はどうかということもある。人事委員会はそういう状況の中で判断したと思う。勧告ではボーナスの月数0.09を0.1としたが、0.01の持つ意味は、人事委員会は総合的判断と言うが、諸々判断して0.07としたのが人事委員会の意思である。全国状況では、国の割合も見据えたと思うが、期末に振るところはとても少ない。島根は全部勤勉に振っている。専門的機関である人事委員会の判断を尊重するのが基本的スタンスである。財源なども考えて、勧告どおりと考える。

組合：人事委員会勧告の尊重は否定しないが、そのまま全てを受け入れるとは思っていない。去年は、現給保障3年を4年とした。我々は我々で生活実態から組合員の要求をしている。このたびの人事委員会勧告を見て、ここまで上がるのかとびっくりした。今までの最低水準まで下がったということである。それでも腐ることなくパフォーマンスを上げながら頑張っている。なぜ勤勉にこだわるのか、期末に振ったほうがパフォーマンスが上がる。我々は折れての、ぎりぎりのところでの要求をしている。人勧尊重といってもそこは考えてもらいたい。

県：人事委員会勧告そのままが尊重とは思っていない。別の視点を持って議論した上で、他の改定も含めて、県民の理解も考えてやっていかないといけない。

組合：そもそも評価に納得できているのか。2000年頃に富士通、日産といった大企業がやる気につながるとして成果主義を導入したが、実は必ずしもパフォーマンスは上がっていない。納得性の問題であり、我々もそう考えた。さらに勤勉に振ればパフォーマンスが上がると、当局は思うのか。たかだか0.01%をのめないのは理解できない。

県：思いは分かるが、勧告を尊重することの重要性がある。確かに去年はそうしたが、説明責任ということを考えて行った。今回は説明する理由がなく、通用しないと考える。結果として人勧を尊重するという選択肢である。

組合：我々の考える数字は国並みであり、根拠のない数字ではない。

県：0.04は分からないわけではないが、理解が得られるものではないと考える。トータル的に人事委員会が吟味して適当と判断した数字である。

組合：そもそも論として、労働条件は労使で話し合い、それを補うものが人事委員会である。大原則は双方の話し合いである。どういう風に配分するのがいいか、我々は根拠を持った数字で提案しているが、課長は総合的としか言わない。

県：人事委員会から直接聞いたわけではないが、国、他県、民間の状況を見てのことで、結果的に0.1で勧告した。それなりの経緯があるのではないか。今の地方公務員法でそうなっていて、また、議会がどう認めるかということもある。

組合：十分に納得が得られるかは大きな課題である。地公法が変わるが、扱いは大きく変わらないと確認したが、組合との協議を重ねることを約束できるか。

県：我々もより納得性の高いものを目指すことを進めたい。知事部局では每期、評価結果について被評価者にアンケートを実施しているが、9割が満足と回答している。評価結果は、A評価が増えていて6割くらい。面談でその背景を伝えているが、面談も含めて満足という結果である。どちらがモチベーションが上がるのか。民間で上手くいっていない例は承知している。パフォーマンスを上げることを目指してやっていくために、きっちり設計していく。アンケートはとっていないが、A評価なのに反映されないことをどう思うのか。組合と話をしてやっていきたい。

組合：企業と公務は違う。他の機関もそうだが、教員はスタンドプレーではなくチームでの行動が大切で、パフォーマンスを上げるためには一緒になってやっていくスタンスが必要。売り上げを上げるための企業とは違う。9割が満足と回答しても、いたしかたなく満足していることもあると思う。組合は元々格差をつけることには反対だが、そうなってしまう中、さらに勤勉に行くことへの思いをぶつけている。評価の精度を上げていくために、組合との協議をお願いする。

組合：管理職手当を支給されている者と差が設けてある理由は何か。

県：元々分けがあるということで提案した。組合がそうでないということだった。

組合：評価の納得の話は人事評価のものである。管理職手当支給者には3割が高い区分で支給できる。

県：勤勉手当は原資の中でやっていくことも併せた中で制度設計したと認識している。

組合：財源的には、管理職30%に支給しても回っているということか。

県：そうである。特定幹部は別に設定している。

組合：A・S評価が増えていけると言うが、一般職員も増やすのが適当だが組合の反対でできないという言い方である。職位整備にも関係することだが、主任主査制度の廃止で特別昇給を見直し、当時議員が特別昇給枠15%内に収めるようにとのことだったが、現在管理職は30%で違っていると思った。

県：15%の根拠もよく分からないが、査定昇給と勤勉手当の割合は違う話である。勤勉手当は原資の話である。その課題意識は引き続き議論していきたい。

県職労（西條）：必要な協議をさせていただくということで確認した。

県職労（西條）：改定日については、民間給与実態調査の4月1日が原則と考えるが、鳥取県だけ改定日が2つありおかしいということをお前回話しをし、月例給については議論の余地があることを確認した。過去、改定日が1月1日と12月1日になった時、この場限りのものであるとの文書が組合に残っているが、その後の交渉では議題に上がっていないので、今回それを取り上げたい。我々は4月1日を改定日としたい。

県：前回申し上げたとおり、国・他県は上がる時も下がる時も4月1日に遡っている。人事委員会も含めて、今の鳥取県のやり方がいいのか問題提起するのはやぶさかではない。ただ、今回4月1日に遡るのはタイミングを含めて違うと思う。昨年、1年間これでやろうと条例を作って、スタートを4月に遡るとするのは、虫が良いことになる。前回回答と同じく勧告どおりとしたい。

組合：人事委員会勧告は置いておいて、本来なら4月1日ではどの考え方はないのか。

県：調査をいつやっているのかを見て素直に考えれば、4月時点での効果ではないかと自分自身は思う。

組合：ここに居る職員の多くも経験者だが、そもそも比較は4月1日に戻ること、他県も国もそうなっている。下降する時のことは不利益不遡及で落ち着いたと思う。原則論でいつ変えるのか、言い出すのか、今でしょ。下がる時に言わないのは虫がいいが、労使で話せばいいこととおかしいことではない。

県：そう主張するのは理解できないわけではないが、感覚的に違うと思う。今は筋として違うと思う。1月1日を基準にして回すサイクルを約束事としてやっているのに、今回上がるから4月では、サイクルをどこにとるかの納得性が得られない。

組合：4月サイクルを1月に変えたのを戻すことは、この時期しかない。労使合意でしかできない。サイクルは状況の変化があれば今までも変えてきた。

県：変えたのは下がった時であって、今回は遡ったものをもらおうという話で、その辺が違う。前回話したが、据置時の変更や分割してということはあるが。

組合：課長の話では動かせない。問題意識を持っていつ動かすのかが見えない。

県：下がる時に反対するのは組合だからということはあるが、そこを議論していくことになる。

組合：下がった時はあった。

県：以前は3月期末で調整していたが、3月期末がなくなりどうしようかとクローズアップされた。

県：平成14年はそうした。

組合：不利益不遡及の考え方はないのか。

県：調整という言葉を使った。当時、知事と委員長で話をしてそうなったと思っている。

組合：勤勉手当の率の確認をしたい。

県：昨年どおりの方法で改定したものでいきたい。

組合：一時金、改定日について、こちらで協議するので、一時、中断したい。(当局退出)

～ 中 断 ～

組合：交渉を再開する。こちらでまとめたので、議長に読み上げてもらう。その前に、今回の条例改正だが、このような国会情勢の中で、どのように考えているか。

県：前回も話したが、11月議会提案を考えている。今がギリギリのタイミングだが、できるだけ早く改定して、組合員の皆さんに効果が及べばと思う。総務省からは国に先走って改定しないよう文書が来ているが、県の考え方としては11月に出すという考えである。

組合：我々の思いをくみ取っていただいていると思うが、これから6点読み上げる。

人事委員会勧告どおりの改定については、我々も了解する。

ただし、勤勉手当の上位者の配分割合を変更する時は、組合と協議する。また、2014年8月の総務省の運用通知を踏まえ、勤勉手当の評定結果の開示方法について、任命権者ごとに職員の納得性の観点から課題の有無を点検し、苦情処理、苦情相談を含めた見直しの検討を行う。

争点となった改定日だが、我々の苦渋の決断だが、今年に限っては受け入れるが、月例給と一時金の改定日については、今後の継続課題とし、労使間で協議する。

職員の健康保持とワークライフバランスの実現のため、出退勤などの客観的資料をもとに、時間外勤務の縮減に向けた協議を職員団体と行うこと。

職場環境整備について、高齢者部分休業制度導入の課題、育児支援策の充実等の課題、ハラスメント防止委員会の定例化、法的義務のない職場の衛生委員会の設置と機能化など、具体策の協議を継続する。

職位の整備をはじめ、給与改定以外の課題についても、今後の確定交渉において合意に向けて真摯に交渉を継続する。

この6点を確認してもらい合意したい。

県：いずれも私どもの発言したとおりの内容と思う。お礼を言いたい。平行線の部分もあったが、継続課題として引き続き協議したい。てにをは的に若干変わるかもしれないが、このとおりに合意いただけると我々もありがたい。

組合：引き続き残された課題は協議をお願いしたい。