

令和2年度賃金・労働条件要求書等に対する交渉の概要（第3回）

- 日時 令和3年1月29日(木) 15:00~17:25
○場所 県庁第33会議室
○出席者 県：(知事部局)人事企画課：前田課長、金澤給与室長、沖村補佐
(教育委員会)教育人材開発課：國岡課長、吹野課長補佐、藤岡課長補佐
(企業局)経営企画課：寺崎課長、田中課長補佐
(病院局)竹内局長、新高課長補佐
県職労：三浦執行委員長、谷田書記長 他
現企労：苗村執行委員長、馬場書記次長 他
県教組：井上執行委員長、書記長 他
高教組：岡島執行委員長、前田書記長 他
非常勤労：岩崎執行委員長他 ※ 組合は役員が中心

<概要>

組合：本日の主な議題は、大きくいって潜在的にある職員の不足。なかなか充足できていないなかで、ローテーション対応や、臨時職員や非常勤を配置して、何とか職場が回っている。しかし人員確保の困難さが、感染症拡大によって浮き彫りになっている。そのしわ寄せが、少数職種に集約的に表れて出てきているというのが現場の実感。本日は、一番しわ寄せがきている人たちにスポットを当てた労働条件の改善について、誠意ある対応を求めている。

県：新型コロナ関係では、第1波・第2波をも上回る脅威にさらされている。年末年始、本県もクラスターが多発し、保健所をはじめ福祉を中心にした担当部局に業務応援という形で、職員の皆様には大変尽力いただき感謝したい。本県は全国最少の患者数で推移しており、引き続き県民の命を守ることを第一に県政運営をやっていく。積み残した課題について、特に労働条件の改善、休暇、時間外のことも当局なりにしっかり検討を行ってきた。更なる議論を深めていきたい。

(給与条例に関することについて)

組合：まずは、国公ラスパイレス指数と人員確保について。今年度の国公ラスパイレス指数が12月に発表され、昨年の95.3が今年95.4ということで確かに改善になった。しかし、引き続き全国最下位で8年連続である。まず、この評価についてどのように考えているか。

県：0.1ポイントであるが改善して95.4となった。昨年は国が若干給料表を引き上げて、本県は据え置きだったので、機械的に当てはめると格差が広がるのではという懸念もあったが、結果としては若干であるが改善した。職位整備の効果が一定程度あらわれていると率直に感じている。その一方では全国最下位で、まだまだ100には乖離があることも受けとめている。引き続き、職位整備について当局なりに努力していく決意をしたところである。

組合：県内の4市と比べても低く、その背景にはポスト整備がある。鳥取市や米子市の職位割合をみると大きく離れている。この4月は、どこまで向かおうと考えているのか。

県：具体的な数字はなかなか難しい。今まさに令和3年度の職位整備の最終整理をしているところで、令和2年度の効果を見極めて、令和3年度の職位整備に係る最後の点検をしている。

組合：少なくとも昨年4月以上の頑張りをしないと、更なる改善はできない。

県：可能な限り、努力しようと思っている。

組合：主任主査制度を廃止した以降がどうなっているかと、組合で試算した資料がある。2019年4月の職種毎の平均昇任状況を踏まえ、給料と期末勤勉手当を積み上げて退職までどれだけ賃金が貰えるかという資料。行政職と土木職を比べると生涯賃金で5百万円の格差で、電気・機械職では昇任年齢が遅くなって更に2百万円の格差がある。当局が10年間職位整備を頑張るといって積み上げてきた結果が、特に専門職に格差が出ている実態を問題視している。これを容認するのか。

県：前提となっている昇任者の平均年齢は、その年度に何人退職するかで恐らく変わってくると思う。確かに電気技師とかでポストが足り苦しいという課題認識もあり、例えば電気技師の場合では企業局の業務が来年から収まることもあり、新たに活躍する場としてポストを新設して、係長や課長補佐の業務を担っていただく工夫をしている。

組合：やはりポストは、上位の人が退職しなければ穴が空かない。事務職では元々の母体が多いのである程度見込まれるが、専門職はそもそも少ない。年度による良い悪いもあり、採用年度によって影響を受けるのは違うのではないか。

県：採用年度によった不利益がないように、きちんと年度間の平準化が図れるような視点を持って、一つ一つ精査しているところであり、引き続きそういう視点で組織の査定を行う。

- 組合：国公ラスは 0.1 ポイントの改善であり、このペースでは改善まで 46 年かかる。これは仕方がないという考えなのか。
- 県：そういう逆算になるが、決してそのように思っていない。年々の組織編成の過程の中で、最大限職位整備を図ることを、今回も改めて意を強くした。
- 組合：国家公務員との間では、経験年数が 10 年から 15 年までの区分で結構差が開いており、係長の昇任年齢をかなり早めないと解消されない。他県や国には主任の職があり、30 歳前後で一旦主任に上がっていく。係長にならないと 3 級にならない鳥取県の制度とは明らかに差があり、ずっと解消されない。
- 県：若年層の処遇の問題も職位整備と思っているので、係長ポストにふさわしい職を一つ一つに丁寧に点検している。
- 組合：昨年交渉でも同じような回答があり、少しは期待していたが蓋を開けてみたら十分ではなかった。具体的に組合が主張しているのは、係長を 4 級にして、3 級に主任を作ること。そういった制度の見直しの時期に来ていると思っている。
- 県：今主事がやっている仕事が本当に主事でいいのか、係長がふさわしいのか、引き続き一つ一つ点検する作業をやっていく。そういうことで、少しずつでも改善していきたい。
- 組合：言葉では県職員の働きぶりを評価しているも、処遇面では進んでいないと言わざるを得ない。
- 組合：本県では 3 級の職責が高いのではないかと。3 級の職責を落とすことによって、3 級ポストをもっと増設できるのではないかと。そうしたら国公ラスパイルスの経験年数 10 年ぐらいの人たちが係長級に昇任しやすくなり、国公ラスパイルスの改善にも繋がり、モチベーションアップに繋がっていくのではないかと。
- 県：本当に、一般の主事と係長の間で中間職が要るのか腹入りができない。そうでなく人材育成基本方針に基づき、係長の職を点検しながら増やしていくことだと思う。
- 組合：法律上、給与の比較対象になっている民間企業と国家公務員もそういうポストを作っており、それを前提に行政職給料表はできている。比較対象としている組織に主任があることを前提としているのに対して、うちは主任を置きませんということになると、現実に職務が対応してないから、別の給料表を作らないといけない。そういった認識があるか。
- 県：他県状況の研究はこれまでもやってきており、そういった検討を踏まえて、鳥取県のマネジメントサイズであれば主任は不要という議論で今に至っているというのが私の理解です。
- 組合：広島県はそれで独自給料表を作っている。経験年数 10 年以上のところの差をどう改善するのか。今の改善方法であれば、余程係長の昇任年齢を早くしないと改善されない。前提条件が違うところで比較はできませんよということですが。
- 県：広島県の事例を研究してみたい。
- 組合：仕事の能力が高い人であっても、ポストがなければ反映されないという管理的な側面で判断されることがあり、そう認識の違いがあると強く認識した。また再任用される職務の級が、鳥取県の場合は中国各県と比べて低い。他県はそれまでの勤務を評価した上で、3 級ポストを作って再任用するが、鳥取県は例外的な場合を除いて 2 級からスタートし、再任用で大きく差がでている。
- 県：再任用は一人ずつ意向を確認しながら配置しているが、本人からは再任用では主事でお願ひしますという実態。引き続き、意向に合わせて配置している。

(待機手当の創設について)

- 組合：待機手当に関して、福祉相談センターでは 5 つの当番があり、宿直は別として実質的には縛られている。まずは人員体制の確保が一番だが、様々な当番で拘束されている形があるなら、やはり実態に見合った手当を支給すべきと思う。
- 県：前回、待機手当に対する見解として、難しいと回答した。改めて人事委員会に見解を聞いたが、やはり手当で処遇することは無理とのことだった。そういうことで待機を賃金に換算することは我々としても難しいと思っている。
- 組合：児童相談所の児童福祉士等に係る処遇に関連して、地方交付税が改善されている。他県では給料の調整額や特殊勤務手当を改善する話を聞いている。これについて何か検討しているか。
- 県：交付税単価でそういう措置がされたということは承知しており、当然研究はしていくが、必ずしも地方財政措置と連動して本県の手当等の単価が決まっている訳ではない。これはあくまでも全体の交付税を決めるものであり、当県ではこれに該当しない手当や額を支払っているものも当然ある。そこは切り離して、必要かどうかで精査することだと思う。
- 組合：他県と比べて鳥取県では出さなくていいとはならない。児童相談所では様々な対応をしており、他県より劣るということはない。それに見合った処遇改善すべきだと思う。
- 県：児童相談所の関係では、地方財政措置にはないが、月額のおんコール手当を全国で唯一支給して

いる。児童相談所は本当に大変な状況であることはよく理解しており、定数増を図るなど、人的な面について可能な限り措置はしたいと思う。

組合：オンコール以外の通常業務についてどう考えるのか。現場からは、電話対応だけではない業務でも負担がかかっていると。だからこそ他県では職種に限定せずに、特殊勤務手当や給料の調整額を措置している。対応をお願いします。

県：他県の動向も含めて調査していきたい。

組合：獣医師の処遇改善に関して、前回交渉では来年4月に向けた人員確保を頑張っているということだった。現在の状況を説明できる範囲で教えていただきたい。

県：今日時点で何人とは言えないが、しっかり確保に向けて試験を行う。

組合：徳島県では、去年の人事委員会勧告を受けて獣医師の給料表を新たに創設と聞いている。福岡県に次いで2番目。国における動物検疫所獣医師に適用する専門行政職俸給表を使って、4月から見直すということ。鳥取県職員に当てはめた試算をしたら、医療職給料表(2)と比べると生涯賃金で1千万以上改善になる。やはり鳥取県でも、検討いただきたいと思うがいかが。

県：獣医師確保のための処遇改善の必要性については、引き続き検討したい。

(栄養教諭について)

組合：次に、栄養教諭と学校栄養職員について、人員確保の観点で話をしたい。食を通した子どもの成長を支える職として学校栄養職員があり、2004年からは栄養教諭の制度ができて、食の指導を中心に学校教育に関わっていく役割として位置付けられた。どちらも学校給食法上、学校給食栄養管理者として同じ仕事をしており、また学校栄養職員には栄養教諭に準じた取組を求められ、努めるように法律上決められた。鳥取県では、学校栄養教諭は各市町村に基本的に1名の配置しかなく、あとは栄養職員。国は、定数全部を栄養教諭として配置しても大丈夫だと言っている。国会の附帯決議において、栄養教諭にどんどん移行しなさいとも言われている。処遇面で、教育職給料表2級と行政職給料表1級の違いがある職が、同じことを求められる場面がある訳である。そういう職があることの課題意識を持ち、栄養教諭が増えるよう後押ししていただきたい。

県：率直な感想として完全に同じ仕事であれば、それは給料も同じであるべきだという認識。査定当局である財政課がどういう整理してるかわからないが、恐らく現状では、仕事が2種類に区別されているのではないかと思った。

組合：法律ができた2004年には、学校栄養職員から栄養教諭への移行を円滑に進めてください、とされている。鳥取県ではほぼ100%栄養教諭になっているが、鳥取県は円滑に進めてきていないこと言っている訳で、さらに人材確保ができていない状況になっていることも受けとめてもらわなければいけない。早急に答えを出していただきたいという要求で、もう明らかに他県においてかれている状況である。そういう認識を知事にも強く持っていただきたいと、私たちからは要請したい。

県：私の権限外の話になりますので、私としてしっかり査定当局に伝えたい。

(時間外勤務の縮減について)

組合：時間外勤務について第1回交渉では、新型コロナ対応だとしても幾らでも働かせる訳にはならないことを労使で確認した。知事部局の時間外勤務状況のデータをもらったが、引き続き時間外が増えている。この原因と対応について各任命権者から伺いたい。

県：昨年1年間の傾向では、どうしても新型コロナが発生したときに瞬間的に増えた。直ちに部局を越えた適正な人員配置をしようと、新型コロナ関係部署に16名を配置換したり、さらには多忙所属の業務をやってもらうため70名弱の兼務を行い、約30名の業務応援もしている。保健所への動員のために常時40名の名簿を作り、クラスター発生時に保健所のオーダーに基づいて、直ちに5、6名行けるような体制をとっている。可能なやりくりは行っているが、それでも数的に前年と比べて伸びている事実は受け止めている。新型コロナ関係業務を除いたところで比較すると大幅に下がっているが、とにかく新型コロナ対策の瞬間的な業務を平準化していくことに注力して、柔軟な業務応援などの体制を順次作ってきたところである。

県：教育委員会では、中学校で部活動の占める割合が非常に多かったことから、上限ルールを徹底して取り組むこと、そして教員業務アシスタントや部活動指導員の人的配置にも取り組んでいる。この他夏季休業期間中の対外業務停止日の設定、平日の留守番電話対応などに取り組んでいる。データの的には、月45時間以上はすべての校種で10~15%程度の人数が減少をしており、月80時間以上も半減している。ただ、それだけの時間外勤務をしている者がいるということの大きな課題意識を持っており、引き続き取り組んでいきたい。

県：12月末現在の状況として、中央病院が前年度に比べて職員全体として10%程度減っており、一方

で厚生病院は前年並みの状況である。病院は新型コロナ対応で日々大変な業務をさせていただいている一方で、一般の患者が中央病院・厚生病院とも減っており、時間外勤務としては減っている状況である。引き続き業務の見直しや業務を点検して、改めて所属長も含めた意識改革などやっていきたいと考えている。

県：企業局の状況は、水力発電所の大規模リニューアルが6月で終了したこと、大きな災害もこれまで無かったということで、月一人当たりの平均時間は前年度比で22%程度減少している状況。毎月各所属に対して時間外勤務実績データを提供し、適切な勤務時間の管理と長時間労働の是正に努めるよう周知と指導を行っており、引き続き職員の勤務状況の把握に努め、一定の職員に業務が集中しないよう日常の業務点検と、平準化のための見直しを行い、職員の健康管理と時間外勤務の縮減を図っていきたい。

組合：衛生環境研究所では新型コロナ関係で衛生技師の派遣要請もあり、PCR検査以外の部門は人員が少なく時間外が増えている状況と聞いている。現場応援は必要だが、そもそも県庁全体で人員の余裕がないから、新型コロナ対応により他部署にしわ寄せがきているのではないかと。

県：今は、例えば国際交流関係やイベント関係の業務は停滞しており、そういうところを中心にあくまでも本来業務に支障ない範疇で動員名簿を作り、職員全体で対応している。

組合：やはり専門職が不足していると思うが。

県：専門職、特に衛生技師は、クラスター発生のたびに他地区にも応援いただき非常に感謝している。衛生技師を配置している職場には、業務を数か月ずらすことができないかお願いしている。

組合：先日発生した食中毒も、衛生環境研究所が対応した。食中毒や水質汚濁が発生すれば常に対応しなければいけないので、最低限の人員を置かないとまずい。そういうところはしっかりして欲しいという点を改めて確認する。

県：改めて、衛生環境研究所へは配慮していきたい。

組合：新型コロナ対応業務があっても、やはりどうしたら時間外が減るかという話は避けて通れない。一方、目に見えない、いわゆる空どおしや過少申告が出てくる懸念がある。以前、知事部局では二重チェックをしたこともあったが、これらの対応について改めてお願いしたい。

県：空どおしや過少申告はあってはいけないので、引き続きチェックは強化していきたい。

組合：他の任命権者では、チェックや点検の具体をどのように考えているのか。

県：学校現場は、管理職による指導が中心となる。例えば、退庁打刻した後に部活動をやっていないかなど管理職への指導を含めて、乖離への対応に努めていきたい。

組合：学校現場では、乖離の対応ができていない。空どおしや過少申告の結果である数値を信じてしまったら、チェックができないのではないかと。他の任命権者で行っている具体的なチェックの方法を教えてほしい。知事部局では、入退庁のICカード打刻と、パソコンの起動時間や終了時間で調べることもやっており、このような具体事例があれば。

県：管理職が、乖離がないか、空どおしがないかという課題意識を持って、職員の動き見ておくことが必要だと思う。この点について校長会等を通じて指導していきたい。

組合：本来は時間外勤務をゼロにしないといけない。学校現場での今年度の取組はまず意識改革みたいな要素がすごい強く、業務自体の総量は減ってない。結局、業務は減らないけど、やらなきゃいけないことがあるから、空どおしがあったり、過少申請がなされたりする。次年度以降は具体的にどういう方向でいくのか聞いてみたい。

県：知事部局では、実際の退庁時間と申請時間に乖離がある職員は全部わかるので、該当職員の所属長を必ず注意するとともに、所属長が職員面談により理由を丁寧に把握している。業務が忙しいという事情があれば、新型コロナ対応業務以外でも業務応援をやっている。例えば会計業務が忙しい4月・5月には部局を超えて職員を派遣している。そもそも業務量自体を減らさなければならぬという問題意識は強くあり、所属長に対して本当に業務が減らせないのか、新型コロナの影響でできてない業務を分析して、やめてもよい業務であればやめましょう、と言っている。

県：学校の場合ではなかなか業務応援はできないが、新型コロナによってやらなくて済んだ業務はやらぬということ、できることは進めていきたい。学校管理職の意識改革が必要と思う。また学校が担当しなくてはならないものと、地域が担当していかなくてはならないものとの切り分けはまだまだできる部分はあると思う。カイゼンプランを改定していきたい。

県：病院局では病院の特性として、どうしても患者さんが目の前にいるのである程度の時間外が発生するのはやむを得ないと考えている。空どおしなどについては、知事部局同様に、出退勤の時間と時間外申請の時間を一人一人把握できるので、乖離のある職員には確認していく必要があると思っている。また病院の独自性として、自己研鑽のため職場に残っている職員がいるので、乖離がある場合には、それが自己研鑽なのか業務による時間外なのか確認していくというのが1点。また、研修や会議への参加で時間外になることを認識していないこともあるように聞いており、

時間外申請するよう指導するなどチェックしている。

県：企業局も同様に、勤怠管理システムで退庁時間と時間外勤務の乖離について把握をしている。サービス残業は絶対しないことを全職員に周知徹底している。乖離については、今後も把握によって該当者がいる場合には、その都度、適切に指導していく。また業務量に関して、保守管理などは外部委託を行っており、職員に負担がかからない観点で努めていきたいと考えている。

組合：知事部局で部局を越えた業務応援ということがあったが、専門職の場合は元々回しようがない。そこは人員を確保しないと、たとえ休暇制度が改善しても、人が配置されないため取得できない。

県：問題として認識し、次年度に向けてしっかり検討したい。

組合：学校現場は人を増やすしかないという結論だと思う。全国的にも、学校は働き方に関してブラックという報道がかなり出ている。やはり真の数値をしっかりと示して、データを使って議論し、どれだけの教員を増やせばいいのかということを議論されるべき。超勤してお金が出るのなら納得できるが、教員は給特法という古い法律があってそれもできない。結局は人を増やすことを是非とも対応していただいて、働きやすい職場にしていいただきたい。

県：教育委員会としては、人員確保はなかなか難しいが、定数要求にしても引き続き努力していく。

（会計年度任用職員について）

組合：会計年度任用職員に係る子の看護休暇及び短期介護休暇の有給化について、前回交渉では4月からの実現に向けて前向きに検討することを確認した。検討結果はどうか。

県：検討した結果、病気休暇、子の看護休暇、短期介護休暇、妊婦健診休暇、妊婦の通勤緩和休暇、そして妊娠休息の六つの休暇について有給化したいと思っている。

組合：病気休暇は、勤務日数等によって取得日数が設定され、前年度からの繰越もある。例えば、一般的な月17日勤務では年10日付与で、さらに前年度使ってなかったら繰り越される。今回有給化された場合、繰り越した日数についても、これを有給として認められるか。

県：その引き継いだ期間も有給化の対象にしたい。その場合、最大20日間の有給扱いとなる。

組合：このほか病気休暇と夏季休暇について、一定の改善あるよう事前に伺っているが。

県：現状は、それぞれ任期9ヶ月以上を対象にしているが、これを緩和して6ヶ月以上についても認めることにしたい。

組合：妊婦関係の有給化が三種類だが、他に妊娠障害休暇などがある。これも有給化にならないか。

県：組合要求を踏まえて改めて点検したところ、国との均衡の観点で妊婦関係の休暇についても有給化することとした。しかし、妊娠障害休暇については、現在国でも有給になっていない。

組合：いろいろ配慮いただき感謝したい。しかし、組合としては正規職員との均衡を求めている。病気休暇については取得日数の格差もあり、引き続き要求していくので検討をお願いしたい。

組合：夏季休暇では、月17日勤務や週30時間勤務の会計年度任用職員には3日間付与されるが、月15勤務になると夏季休暇が取れない。今回臨時的に創設した年末年始の特別休暇は、そのような職も対象となったこともあり、夏季休暇への要望が大きくなった。15日勤務の方への夏季休暇付与を検討していただきたい

県：問題認識としては理解したので少し整理したい。

組合：できたら来年度の夏からでも対応していただきたい。

県：要望として受け止める。

（休暇制度について）

組合：子の看護休暇制度における療育の取扱いについて、検討結果はどうか。

県：人事委員会と協議した結果、この4月1日から対象に含めたいと考えている。

組合：対応いただき感謝する。子の看護休暇については、おい・めいを対象とすることも要望してきた。人事委員会からは、育児休業法同様に特別養子縁組の要件を満たせば、子と同様におい・めいにも休暇が与えられると説明を受けた。一定の前進が図られたが、必ずしも全ての方が養子縁組できる訳ではないので、任命権者が扶養実態をみて、必要と認められた場合には休暇対象になるように、人事委員会に改善を求めていただきたい。

組合：学校現場には、おじ・おばにあたる人が、おい・めいを養育している実態がある。実の親は県外で働いて仕送りをしており、せいぜい親族里親にしかなれない。しかし、それについても実親は賛同していない状況。養子縁組制度による対応の検討は中断し、同一生計である、同居している、ということでの制度設計ができないか考えてほしい。

県：実態として、おい・めいを365日世話をしている場合については対象とするようにということか。

組合：他県では、生計を一にする親族や、同居している三親等以内、同一生計の親族などを対象としていて、全国的な情勢として必ずしも養子あるいは里親制度でなくても認めている事例がある。組

合も人事委員会に対してしっかり言うが、任命権者も改善に向けて取り組んでいただきたい。

県：365日養育ということと、時々養育ということと、やはりいろんな定義、いろんな考え方がある。例えば、おい・めいは違うところに住んでいて時々病院に連れていく場合は、ちょっと養育とは違う気がする。だから、今のレアケースの実態を詳細にしないと、多分微妙なところだと思う。

組合：紹介した事例は、365日養育しているという訳ではない。ただ里親になるにしても、手続きが要る。そこが、実の親からは了解が得られていない、ということである。

（新たな短時間勤務制度の創設について）

組合：介護離職について組合では問題視しており、県職員として最後まで働いてもらえる制度ができないかと議論してきた。広島県では、この4月から介護のための短時間勤務制度を設け、要介護状態が解消するまでは、通常の勤務時間の半分までの短時間勤務ができる。人員確保の課題は鳥取県でも同じであり、是非前向きな検討をお願いします。

県：短時間勤務制度の創設であり、法改正が必要。ただ介護離職は避けたいと思っており、国や他県を注視して当局として何ができるか課題意識を持って取り組みたい。

（退職手当の除算期間について）

組合：退職手当計算方法の改善について。高齢者部分休業を導入する際に、その退職手当の計算方法は労使で合意したことではある。しかし、実際に昨年退職者が出たことで、組合側ではその計算方法に対して疑問があることを前回交渉で伝えた。その辺の検討状況はどうか。

県：本県では、高齢者部分休業の取得方法は9パターンあるが、退職手当の勤続期間に係る除算では一律に取得した月の1/2を計算している。全国状況について条例上の規定を調べてみたが、組合が主張するように実際の部分休業取得時間に対して除算している県が数県あったが、それ以外のほとんどは、規定上当県と変わらなかった。同様に短い時間で勤務する制度として育児短時間勤務があるが、この場合も実際の勤務時間に応じた除算ではなく、短時間勤務を行った月に対して除算している。鳥取県としては、短時間勤務としての制度間の均衡を考え、当時は制度設計したものと思う。そのあたりについても、他県状況の確認や本県における整理が必要であり、直ちに直視すべきという状況にはなっていない。

組合：退職手当における勤続期間の除算のあり方として、実際に働いた以上に除算されていることについて、まず労使で課題認識を共有して、継続協議とすることを確認したい。

県：率直に、もう少しきめ細かく除算の算定をできないかとも思うが、一方で育児短時間勤務との整合性などの均衡を考えて現行制度がある。ただ、課題認識は共有しており、引き続きしっかり検討していくことが必要と思う。

組合：課題点があることは労使共通認識となったので、その解決に向けて引き続き協議したい。

組合：本日の交渉は以上とし、最後に議長から挨拶をお願いします。

組合：まずは、お礼を申し上げる。長年の課題であった会計年度任用職員の病気休暇、それから子の看護休暇、短期の介護休暇、加えて妊婦の休暇についても新たに認めていただいたことに感謝申し上げます。今年度の確定交渉については本日をもって終息するが、積み残しについては年度末まで事務レベルでは詰めておきたい。特に、先ほどの高齢者部分休業に対する退職手当の除算率は、定年年齢が延び、高齢者の働き方として今後も大きな課題になっていくと思う。これについては課題意識を持って、改善に向けてお願いしたい。働き方の改革に関して、他の任命権者とも意見を交わし、そういう考え方もあるのかとはっとさせられることもあった。自らの働き方に対する意識改革を個々に求められることもあるが、やはり所属長のリーダーシップは必要。サービス残業はさせないという意識を持って所属長を指導し、皆が喜んで働ける職場づくりを引き続きお願いしたい。