

平成24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24年10月30日(水) 15:00~17:15  
○場 所 第32会議室(第二庁舎4階)  
○出席者 県(知事部局) 広瀬人事企画課長、川本給与室長、斉藤課長補佐 他  
教育委員会 森田教育総務課長、小椋課長補佐、小川係長  
企業局 板倉経営企画課長  
病院局 西村課長補佐  
県職労:鍋谷書記長 他  
現企労:上田執行委員長 他  
非常勤組合:縫谷書記長 他  
県教組:前田執行委員長、井上書記長 他  
高教組:中執行委員長、谷本書記長 他

<概 要>

**人事委員会勧告に対する認識について**

**組合**:10月9日に人事委員会の勧告・報告が知事、議会へ提出された。勧告を踏まえ、10月11日に各任命権者に労働条件を改善するよう要求書を提出している。回答はまだないが、具体的には給与と条例の改正があると思う。その辺りの基本的な考え方をお聞かせ願いたい。

**県**:我々も勧告の趣旨、中身、背景を検討し、また人事委員会委員長がその場で述べられたことも踏まえ詳細に検討した。その結果は勧告どおりの内容で条例改正をしたい方針であるということをお伝えする。

**組合**:組合としては今回の勧告は大きな問題があり、到底納得いく勧告ではないと声明を出している。当局側として今回の勧告を尊重するとする根拠、理由を示していただきたい。

**県**:基本は地方公務員制度がどうかということだと思う。地方公務員制度において勧告は尊重する。それが人事委員会制度をとっている所以である。それを基本に据える。今回の勧告では、月例給については民間給与実態調査の結果、民間準拠。一方、一時金については、調査の結果とは異なる勧告内容である。それについて人事委員会の考え方は、地公法第24条に均衡の原則とあるが、国、他県の状況を鑑みると民間に合わせて引き下げるのは適当ではないと人事委員会の権限で判断されたものである。その判断について我々としては、妥当というか権限を逸脱するようなものではないと考えたものである。

**組合**:月例給1.8%下げる、一時金3.90の据え置きとっているが、月例給については民調を踏まえて妥当だと。一時金については調査結果とは異なっているが、それは人事委員会の中での検討する範囲内での結果だとおっしゃられたが、そこについて我々は受け止めが違う。一時金について言えば、昨年は民間が0.05月上回っていた。今年は0.06月民間が下がっている。人事委員会は去年も妥当だと言い、今年も妥当だと言っている。一時金と月例給の基準となっている考え方が異なっていることについてどう思うか。

**県**:どちらも地公法第24条に基づくものであるから、より重視という言い方がいいのかと思う。総務省の考え方も基本的にそういう考え方と認識している。他県に全て聞いたわけでもないが、他県においても少なくとも勧告内容は、本県の一時金と違うところを含めても、民間との均衡を考慮し勧告しているというふうには状況を把握している。私が申し上げたのも月例給については結果として、判断材料として想定されている項目を、総合的にみて△1.8%と勧告していると思う。

**組合**:人事委員会勧告についてそこが納得できない。人事委員会勧告は一時金に関して言えば昨年度の前までは0.01月まで合わせてきた。3.91とか3.86とか。人事院は0.05月きざみである。人事委員会はそこまで細かくしてきた。昨年度は上げてもいいのに上げなかった。今年については民調の結果は低いにもかかわらず総合的な判断だといって考え方を変えてきている。一方、月例給についてはそういう考えが入らず、民間準拠だと言っている。月例給と一時金との間で判断の根拠のとらえ方が違うのではないかとと思っている。人事委員会の考えに矛盾が生じているのではないかと。

**県**:矛盾というふうには考えていない。総合的に判断することが求められていると思う。機械的に民間のとおりにすることを望まれているものでもないと思う。総合的に判断したということだと思う。そこで一時金は下げなかったのだろうと思う。人事委員会の裁量の中での判断であり、客観

的にみて逸脱はないと考えている。

**組合**：他県は地公法第24条3項に基づいた民間調査を行った結果を同じスタンスでみて、調査結果を反映させた上での月例給、一時金の勧告ということであって、そこに矛盾はない。ところが、鳥取県の勧告は同じ地公法第24条3項に基づく総合的な判断で一時金の勧告をし、月例給は民間に準拠している。他県とは違った勧告を行っている。そこに矛盾がみられる。そこをどうみているか。

**県**：他県の人事委員会勧告を云々する立場にないが、県によっては一時金が3.7月、3.75月の県もある。これは国や他県に準じてということではなく、民間をより重視した結果と見受けられる。実際に勧告にあたり、民間がそうだからということにウエイトをおいたかどうか私には判断できないが、結果としてみれば民間がそうだからそうである。そのときに国や他県の状況はどうか・・・勧告してそれに従った条例改正がなされたもののデータをみて、少なくともウエイトとしては民間を重視したのかなと感じられる。

**組合**：他県と鳥取県の人事委員会の月例給、一時金に関するスタンス、判断根拠の民間調査結果を行った上での勧告にいたるまでの判断のずれを感じておられないのか。

**県**：総合的に判断されたという意味では矛盾はないと思う。

**組合**：それぞれが総合的に判断した結果という受け止め方か。

**県**：3.7月のところも国に合わせて3.95月にしてないわけですね。

**組合**：我々と見解が異なっている。我々は矛盾していると考えている。

**組合**：人事委員会の考え方をここで論じてもしようがない。我々は勧告が納得できないと声明でも言っている。その納得できない勧告を、人事委員会が総合的に判断されたのだからそのとおりに要求書の回答をするよと当局は言われている。我々が納得できるように、当局はこういう判断でこの勧告を皆さんに回答として示すということを書いてもらわないとわからない。当局も人事委員会と同じ考えをされるのか。

**県**：皆さんも聞かれたと思うが、人事委員会が精査された考え方を我々は理解する。我々の給与は税金で成り立っているものである。県民の理解が必要である。県内民間の情勢はどうかということをお我々も考えた上で、人事委員会の勧告を併せてみたときに理解できる内容であると我々は考えて提案をさせていただいている。

**組合**：民間に準拠すれば月例給は1.8%下げる。国や他県の状況から月例給について据え置きという指標もあり得る。人事委員会の決定には幅があり、当局はその決定された勧告が適切だとの発言だと思うが、据え置きと1.8%の幅の中で人事委員会は検討すべきであったと思うし、当局からも幅の中での提案があって当然だと思っている。勧告はあるが、1.8%下げるとするのは結局民間と合わせるという考え方に当局としても考えているか。幅の部分の考え方が当局と違うのかもしれないが、幅を設定されたのは他県が据え置きのところがあるからということか。

**県**：その部分をみればそうだと思う。ただ、他県がどうしてそうしているかと言えば、スタートは据え置きではなくて、△10円ならそれがスタートであると思う。△にしても+にしても10円、20円だからこそ据え置きにしているものだと思う。幅という言い方は適当ではないと思う。据え置きという判断の基をたどれば民間に準拠するという判断があり、我々も適当と考えたところである。

**組合**：報告の中の特別給に関して、「本県の現行の支給月数は、本年改定を行わなかった国の支給月数を下回り、全国や県内市町村と比べてみても低い水準にあることなどを総合的に判断」という書き方をしている。一方、月例給は、「民間事業所従業員の給与水準に合わせ、本年も月例給を引き下げることが適当であると判断した」とある。特別給は国、他県と比べて低い。だから据え置きでいいと判断している。月例給にしても、国、他県よりも大きく引き離されていると組合側は認識している。一時金は全国との均衡、月例給は民間準拠というのは、組合側からすればそれはおかしい。引き離されているのは両方同じである。当局は人事委員会勧告尊重ということはあると思うが、勧告がどうかという判断はしていないのか。このことについて本当にいいと思うか。

**県**：総務省も地域給導入以降、地域民間給与のよりの確な反映をするように言っている。以前は、国公準拠みたいところが全国的な流れであったが、よりの確な民間給与の反映が県民の理解を得られるものである。人事委員会の判断が違うと言われるが、では、一時金も民間に合わせるというお考えか。

**組合**：こちらとしては一時金の方が正しい判断だと思っている。

**組合**：去年の経過があって一時金は据え置きとなっていると思う。均衡の原則で県民の理解と言われるが、均衡の原則はただ単に国や他の自治体や民間だけでない。県民の理解の他に人材の確保がある。税金を払っている県民の理解というのはわかる。一方で、人材確保ということもあり、

なんぼでも下げればいいというものではないということは人事委員会委員長ともやりとりした。人材確保も行政サービスの確保のためには必要である。民間にべったり揃えればいいという考えをもっているわけではないと言っていた。なのに結果として、月例給は民間準拠のまま勧告された。そのことを任命権者として勧告のまま出されるのか或いはその判断をどのようにされていくのかというのをもう少し説明を聞きたい。

**県：**我々も人材確保は必要なことと考えている。県民の皆さんにサービスを提供するにあたって十分な人材確保に努めなければならないところである。就職先を選ぶにあたって、勤務条件、特に給料が大きな判断材料になるかと思う。委員長発言もその意味で理解できる。

**組合：**水準の判断にあたって、民間、他の自治体、国をみるということはわかるが、先ほど言われた県民の理解ということになれば、それは違う話だと思う。均衡の原則の指標としてみるときの3つと今おっしゃられた県民の理解というのは違う議論のものだと思う。

**県：**文言は出てこないが、県民の理解というのは地公法の理念としてあると思う。国、他県、民間を十分考慮することが県民の理解につながる。考慮しろという趣旨は住民の理解が得られるためには、それらを考慮することが理解につながるんだということだと思う。

**組合：**一時金を下げて、月例給を維持するということもありえると思うが、例えば月例給を維持するという勧告をされたら、条例提案する側からしたらそれを尊重されるということになるか。

**県：**繰り返しになるが、結論のみを見て尊重するという趣旨ではない。

**組合：**でしょ。勧告が出たものをどう評価しますか。矛盾を感じないと言うが、その理由を明確におっしゃってください。

**県：**人事委員会が判断された内容というのは先ほどから繰り返していることであるし、我々としてもその判断、経過、中身について理解できると。総合的な判断の内容は、このウエイトが30%、ここは30%、ここは40%というものではないですよ。

**組合：**ないですが、一定の基準があって判断されている。その基準が全く異なる形でされているんじゃないですかと申し上げてきた。当局として矛盾がないと言われるので、具体的に説明いただきたいということである。総合的に判断したということの評価してもちょっとわかりにくい。例えば、3.90月が△1.0月でたのに維持したということであれば、それはあまりにも離れすぎと言われるかもしれない。

**県：**仮にそうだとした場合、何でそうしたかは聞いてみないと判断できない。数字だけの議論をされているとしか思えない。

**組合：**今回は一時金だけは維持したということについて矛盾を感じられないと言われるので、矛盾を感じない具体的な理由を教えてください。

**県：**少なくとも0.06月という数字については、国、他県の状況も含めての判断であり、決してパッケージ論ではなく、一時金は一時金、月例給は月例給としてそれぞれの判断するものだと思う。そうでありながら、もろもろの事情を汲まれたときに0.06月という数字をもって引き下げをしなくていいだろうという判断に対して、我々も理解できるということである。これが1.0月だったらどうかと言われても「たれば」なのでここで申し上げることではない。

**組合：**先ほど県民感情、納得性ということを言われたが、勧告を100%実施しないと県民感情として納得が得られないと認識されているのか。

**県：**△1.8%という数字で勧告がなされて、それに代わる何か理解、納得が得られるものを我々として用意できるとは思っていない。一時金が据置きということもある。

**組合：**人事委員会委員長も鳥取県の給与水準は低いと認めている。県職員の多くは県民の視点に立った行政サービスの充実や公務能率の向上に精励しているという一文があるが、これは認めるか。

**県：**もちろん。精励していただいて一生懸命働いていただいている。

**組合：**みんなよく頑張っていると評価いただいている。だけど勧告は違う。頑張っていれば賃上げというのが普通の道理だと思うが、今回の勧告は矛盾していると思う。評価と実際出てきたものが違う。これはどう思うか。

**県：**県政のために一生懸命働いていただいている。それを前提としながらも、公務員の給与はどういうふうになるのか、県民の理解を得られる決め方はどうなんだろうということを踏まえて今の決定方法が定められている。これがこれまで継続してきているからこそ納得が得られてきた。納得されてないかもしれないが継続してきた。一生懸命頑張っていてそれに報いるということとは少なくとも公務員の制度の中の給与決定には必ずしもリンクするものではないと思う。それを汲みたいけれどもそういう体系になっているものではない。ただ総合的にみたときにどうかという判断はあると思う。

**組合：**先ほどパッケージ論ではないけれども個々に判断されたんでしようと言われたが、判断は個々



であるがそこに至る過程、委員会の話であるが、パッケージ的に考えているのではないと思われる。

**県：**聞いたわけではないが、そういう趣旨ではないと思う。給与制度全体についての考慮ということはあるだろうが、基本はそれぞれ違うものである。

**組合：**先ほどあったように、いろんな勧告の出し方があったんじゃないか。繰り返したが、任命権者としてそのまま我々に返されるのか。よく頑張っている、だけでも制度的にはこんなものだから、勧告の数字をそのまま受け取るか。先ほどから任命権者としての言葉で説明してくれと言っているがそこがない。委員会のものをそのまま受け売りみたいな感じでしか受け止めれないが、頑張っている職員に対してその数字をそのまま当てはめてという話になるのか、或いは他の方法はないのか、全て1.8でいくのかという話もあったが。最後に。

**県：**最後になるが、人事委員会が勧告された内容、我々としてもその内容をじっくり見た中で、民間従業者の給与の水準を反映された結果として出ている。それに照らして、我々の給与決定の原則を考えないといけない。勧告内容は、全国的に見ても厳しい内容であることは我々も認識をしている。その中でも一生懸命頑張らせていただいている職員の皆さんには実際の生活においても厳しい面を与えることとなるかもしれないが、それが今の鳥取県の実態である。県内の民間の実態は厳しいものであるということを理解していただきたい。それをお願いした上で、我々としてはその勧告に沿って改定をすることがより県民の理解を得ることであり、県内の経済活動が活発になる施策を考えて、一生懸命働いて県民がもっと賃金を上げて貰うようなことも考える。これは願いでもあるが、こういうことを考えながら一緒に頑張らせていただきたいということをお願いしたい。

**組合：**本当に県職員の賃金を下げることが県民は望んでいるのか。

人事委員会とも話をしたが、民間の人は逆に公務員を応援していると。これ以上公務員の賃金が下がることによって自分たちの賃金が結果的に下がるということに繋がると。だから公務員頑張れと。今はそういう声なんだ。

**県：**個人的な見解だが、県民がみな県職員の給与が下がればよいと思っているとは思わない。中にはそういう方もおられるとは思いますが、総体的な意見ではないと思う。

**組合：**賃金がここまで落ちてきて、全国最低水準である。勧告どおりとなると今のラス94よりも下がることとなる。県内の経済情勢がこういう状況だからということで、じゃあしゃあないなということで、任命権者としてこんなことでいいのかと思う。

**県：**決してどんどん下がればよいと思っているわけではない。結果として、このような結果がでていくということを私としては理解するところである。商工にいた際、県内の経営者とかの知り合いから話を聞くと、定昇なし、ボーナスなしということも聞く。そうじゃない企業もあるが。そういう環境であるからこそこのような結果が出たのだと考えている。我々は税金で給与が賄われている、そのことをしっかり理解をしないといけない。だから下げていいという訳ではないが、その中で人事委員会がそのような判断をされた。民間が一時金0.06月下がるのに下げないのかと言う声もあるかもしれないが、それは我々の判断でもあり、議会の判断の中で水準というものが適切なものであると理解を得られるよう向かっていくつもりである。

**組合：**民間の水準でいったら1.8も落ちていない。民間調査の加重平均でいったら落ちているかもしれないが、個別でいったときに、先ほど課長がベアのないところもあると言われたが、実際は人事委員会に聞いたところベア実施は大半しているという話も聞いた。実際の個別でいったときに1.8も落ちていない。県民の納得性ということでしたらそこまでの認識がないのではということ。

**県：**私どもが調査したものでないので詳細はわからない。1点目は少しテクニカルな話になるが、1.8というのは率であるので、今おっしゃったのがどういうものの平均なのかわからないので感想的に言った。民調は率ではなく実額である。否定もできないし肯定もできない。一緒に議論するのはどうかと思う。

**組合：**民間の賃金が下がっているのは県行政の責任もあるのではと思う。その結果が影響し、今の情勢があり、賃金が下がった部分を我々職員に押しつけるといった構造があるのではないかと思ったりする。

**県：**そういうふうな考えもあるということだけお聞きしておく。それにコメントすべきでもないと思う。

**組合：**行政の施策の失敗はないと。

**県：**逆に具体的に何が失敗なのか。

**組合：**素人なのでわからないが。

**県：**具体的な指摘がなければこちらも答えられない。

- 組合**：施策の失敗という言い方は良くなかったが、あり方によってこれまで賃金が下げられてきた。消費も冷え込んできた。そういったことが繋がってきているのではと思う。これまでも我々の賃金が下がってきたことも含めてトータルにしていけばそういうこともあるのではないかと。
- 県**：考え方としてはそういう考え方もできなくはないと思うが、具体的にどうかといわれると検証のしようもない。だからといって県がプライスリーダーにはなれない。
- 組合**：月例給でいえば全国を突出してマイナスとなっているとのことであったが、突出しているのは本県だけである。この突出について認識を持っていただきたい。
- 県**：我々が調査していないのでそれが原因なのかはわからない。
- 組合**：仮定の話になるが、1.8引き下げというのは納得はしていないが、これからのあり方であるが自律的労使関係というのが近いうちに実現するかもしれない。
- 今後の話として、全国と比べても本県の勧告は異常であると思う。今更であるが、人事委員会の調査のやり方に対して注文がつけられるかどうか個人的な見解でもいいので教えていただきたい。勧告を受けて最終的な決定は県当局がすると思うので、現時点でのご意見を伺いたい。
- 県**：この調査は人事院と合同でやっているものであり、各県がやったものを国家公務員にも使っているものであって基本的には同じやり方でやっているはずである。同じでないとならぬと全国での比較ができない。注文については、昨年まで民間と公務との比較対応関係について組合ともずっと協議してきたところであるが、現在はフリーズ状態である。なぜかというとならぬと人事院が見直すといったことが理由であるが、人事院は先延ばししている状態である。3者で継続して協議をやるということはあるだろうと思う。的確な把握のために今の対応関係で本当にいいかどうかというのを改めて今年の結果をみても考えていくべきかと思ったところ。
- 組合**：人事院主導で調査をやっているにもかかわらず、鳥取県だけこんな結果が出てしまった。
- △1.8%はあんまりだと思う。他県ももっとマイナスが出てもおかしくないと思う。それが出ないということは、鳥取県の人事委員会が役割を果たしていないのではないかと。全国で見て、公正公平な調査ができていないのではないかとこのことを言いたい。
- 県**：自律的労使関係となったときに、どうなるかということを考えていかななくてはいけない。総務省は、人事院が無くなってもどこかで調査をしていこうということであるが。
- 組合**：勧告に対してそれぞれの立場で評価しあっているわけであるが、それぞれで意見が違ふと思う。人事委員会は、勧告を出す前に我々職員の意見をしっかり聞いて貰う機関でもある。勧告を出す前に我々の意見をしっかり反映して貰いたいとの思いで人事委員会と意見交換をしてきた。なぜ人事委員会に怒りを持っているかということ、10月9日というスケジュールに向けて話し合いをやってきた。勧告には総合的に判断してとうまく書いているが、鳥取県の経済情勢が厳しくなってきた中で（給料が）下がるという懸念もあった。その中で他県と鳥取県の経済情勢はちょっと違うのではないかとこのことでもう少し慎重に県職員の賃金を考えて貰いたいということで意見交換してきた。理解はできると言いつつも、他県の勧告が出ていない状況の中、先駆けて勧告した。総合的に勘案したと言っているが、全く総合的な勘案をしていないと我々は思っている。もっとしっかり全国情勢をみるべき。我々の気持ちが勧告に全く反映されていない。勧告は重たいものであると認識している。だから勧告が出る前にしっかり意見を伝えたい。それが勧告に反映されていない。この怒りが声明文として出ている。全国の状況も出てきた。労使の中で賃金決定するわけだが、県当局が勧告尊重というのわかる。県当局の勧告尊重は基本スタンスであるが、勧告がでたからその内容を変えることが一切できないということはないと思う。基本スタンスは勧告尊重であっても賃金を決定する上での今後の交渉の進め方の基本姿勢として、組合が何を言っても勧告を変えるつもりはないという姿勢ではないと思うがどうか。
- 県**：もちろん。我々は勧告尊重の当局提案で改定をお願いしたいと思っているが、労使で話をして、合意点がどこかわからないが、合意点で合意するというところを目指していく。
- 組合**：我々の要求は給与を引き下げるなどということである。それに対する正式な回答はいただけないわけだから、今日は勧告の評価ということに対するお互いの意見が出ているところで終わるのかなと思っている。今後どういった姿勢で物事を決めていくのかお互いにやっとならないといけんかなと思うが、意見がかみ合っていない。平行線のままできていると思う。今後の姿勢をしっかりと認識した上で、勧告というものがあって、人事委員会も言っている総合的に勘案の中に制度、給料表やそういう運用というものがある、同じ法律の中で運用をやっているんだと。鳥取県の給与制度の運用の中にどういう問題点があるのかなのか検討し、我々の要求を十分理解していただいて、最終的な合意に向けて交渉する、その考え方にずれはないですよ。
- 県**：地公法に基づくものであり我々も応ずる義務もある。労使で決められる部分そうでない部分があ

るにしても、しっかり議論していきたいと思う。その姿勢は変わらない。

### 鳥取県職員の給与水準について

- 組合**：我々の賃金の水準を当局としてはどう考えているか。国と比べてこれでいいのか。
- 県**：絶対的な水準はないと思うが、民間賃金を基本に据えながらも、人材確保のことも考えると、ずっと下がり続けていくのが望ましいとは思わない。そうならないように我々も民間が元気になるようにということにも取り組んでいく必要がある。県民みんなが幸せになるようにということを考えていくことだと思う。
- 組合**：国と鳥取県でどんどん差が開いていっている。5万円からの開きがある。このような状況をどう考えるか。
- 県**：均衡の原則ということもあるので、それに照らしてどう思うかとの趣旨だと思うが、それぞれの地域に応じてということであると思う。感想的に言うと相当程度の開きがあるということは認められるが、民間の給与実態を的確に反映した結果でもある。
- 組合**：均衡の原則、行政職もそうでしょうけど教育職であればなおさら同じことをやってきているにもかかわらず、全国、他県と差が開いている。同じことをやっっているながら何でこんなに差が開くのか。地域それぞれといわれたが、他県との均衡をもっと考慮してほしい。
- 県**：受け止めさせていただく。そういう要素はあると思う。ただ機械的ではない。
- 組合**：全く同じということは難しいかもしれない。だけど行政職の給与をベースとし、教育職は調査の比較対象になっていない。以前は、人材確保法とかあり教員は優遇されてきたが、そこからあまりにも下がっている。
- 県**：給料表によって事情が違うと思う。教育職については（差が）それほどでもないかなと思う。データとしてはそう思っている。
- 組合**：全国の高いところと比べ年収が100万円くらい違ってくる。それが地場水準だからそれでしゃーないとおっしゃっているんですね。
- 県**：しゃーないという表現は私の本心ではないと理解していただきたい。それで納得しているということではない。結果、そうなってしまうということをお願いしたい。県内の状況、制度、県民の理解を考えたときに、勧告どおり改定するのが適当である。  
このままで良いということではない。改めて、今まで3者で協議してきたことを進める必要があると思っている。
- 組合**：ラスが94という指数になっていて、 $\Delta 1.8\%$ だと単純にいけば92.2になるが、総務省もデータを出しているが単独の給与削減をしているところは別にするとう取県は最下位になると思う。教育職でいえば同じ仕事をしている。東京都とかは家賃が高いとかがあるかもしれない。それはそれで手当として存在しているが、基本の部分がこれだけ水準が違うというのは、基本的には100に合わせてもらわないといけないと思う。かなりの開きがあるけど仕方ないのか、これは直さないといけないと思っているのかお聞きしたい。
- 県**：100を目指すということではないと私は思う。均衡というのは一致ではない。一定の均衡という中で、行政職を基準に民間の賃金を反映させるというのが全国的にも重要視されていることでもあり、それを基本に考えるのだと思う。均衡を図るために政策判断で賃金をどうこうすることではないと思う。そういう類のものではない。何か比較方法などに原因があるのであれば、知恵を出していくという方向があるのではないかと考えている。
- 組合**：県職員の人材確保を否定するものではないとの発言があったが、多くの県民は納税者の立場として県職員の人材確保を望んでいるのではないかと。県職員の人材確保の重要性を当局側から発信することはできないか。
- 県**：どういうことを想定しているかわからないが、県民にとっては良質なサービスを提供してもらえ人材に県職員になって欲しいということはそうであろうと思う。アピールする方法として給与を上げるという意味でおっしゃられているかはわからないが、県職員に期待を持ってくださいというアピールなのか。ちなみに採用試験の推移をいうと、特に景気に左右される部分があると思う。募集人員によっても違う。行政職だと経済情勢に応じて特に近年は景気が悪いので、リーマンショック後は応募者が増えたりしている。実際に採用される人を見ても、質が下がっているということもないことを踏まえても県職員として働きたいという意欲を持ち県民の期待ということを理解して応募していただいていると思う。例えばこんな発信方法があるということを知っていただければと思う。

### 職員のモチベーション維持について

- 組合**：勧告どおり $\Delta 1.8$ となった場合、そのときの職員への影響、例えば士気やモチベーションをどう考えているか。



県：昨年もであるが、(給料が)下がる局面だと同じであるが、同じように勤務しているのに給料が下がるので、その中でモチベーションが上がるようなものではないと思う。我々としては、そういうことを踏まえて今回見直させていただいているところであり、当局は勝手だと言うかもしれないが、今の県内の情勢を踏まえた結果としてこういう結果が出ているということを受け止めなければならない。我々の給与は税金で賄われているものであることを理解いただきたい。確かにモチベーションが上がるものではないかもしれないが、そういう付託を受けて勤務していることを理解いただき、お願いになるが、職務に従事していただきたい。モチベーションを維持しながら勤務していただくことをお願いするしかない。

組合：職員はまじめだからこういう状態でもやってきた。仕事をするかもしれないが、本当にいい加減にせいやという気持ちが起こってくる。それぞれの部署の信頼関係、上司と部下の関係を含めて、そういうものが損なわれるのではないかと心配する。信頼関係で仕事する上で賃金の水準というのは是非守ってほしい。課長が言われるようにこれ以上下がることはないんだと言われるが、気持ちの面も含めて、そのための方策も考えていただきたい。下げるけど頑張ってくれと言われても、何回それできたのか。我慢ができないところまで追い込まれている。

県：これ以上下げるつもりはないと言ったつもりはない。民間の方でも下がったけれども頑張れば返ってくるかもしれないということでモチベーションに繋がるということもあるかもしれないが、民間もそういう状態ではない。有無も言わずリストラされて、カットされてボーナス支給されない。賃金も上がらないけど雇用が大事なのでしっかり雇用して貰うために頑張っているんだと。モチベーションが下がるから、公務員は下げないでくれでは理解されない。民間はそういう厳しい状況にあるということを理解いただきたい。皆さんの勤務条件であるので、そういう要望でありますし、それを我々も受け止める。

組合：その辺が捉え方が違う。

組合：課長の言われることに納得できない。雇用保障があるから賃金下がってもしょうがないと言われているように思う。公務員の賃金下がったら誰かが浮かばれるのか。そんなことないですよ。

県：そんなことは言っていない。

組合：大変なところがあるから我慢せーと言われたから。

県：大変なところがあるという結果がでていいるのではないですかということと言っただけだ。

組合：それはわかる。でもそういうふうには聞こえなかった。

県：そう聞こえなかったとしたら、言葉が足らなかつたかもしれない。申し訳なかつた。

組合：ラス90を下回ったらそれは均衡から離れていると言われるとどういう基準で言われているのかと思う。100を切っていることをもって基準を離れていると思う。年間9万円も下がると大きいではないですか。

県：大きいですよ。

組合：モチベーションが下がるというのはどういうことを想定しているか。仕事があればそれを一生懸命するのでモチベーションは下がらないと思う。ラスが94と100のところがあれば、同じ仕事をしているのであれば高いところに行きたいと思う。それでも鳥取県にくる方は優秀だと思うが、そうはいつでもレベルは下がっているのではないか。ラスが高いところはもっと優秀な人材が確保されているのではないか。能力が低ければ頑張ってもそこまでしかならない。私にそのような能力の低い部下がきたらフォローしようがない。なるべく全国水準の方を入れて欲しいと思う。給与水準は100に近づくように考えていただきたい。

県：1点目は私もそう思う。2点目は何を持って入り口のところで能力があるないというのか、どこの学校どの学部だからいいというのはない。結果をみてみないとわからない。おっしゃる趣旨はその通りと思う。ここ2、3年どうかと言われれば、際だって何か落ちているということは見受けられるものではないと言える。他県から本県に入ってくるということもあるので一概には言えない。

組合：経済状態が悪いので公務員に人気がある。本来ならもう少し優秀な人材が確保できるのに確保できていないという可能性はあるのかと思う。水準は全国に近いがよいと思う。人材の水準が落ちていないのは経済情勢が悪いのでたまたまそうなっているのではないかと思う。

県：具体例があるのかわからないし、検証はできない。趣旨はわかりました。

組合：使用者はモチベーションが下がらないようにどうするかということを考えなければいけない。

県：使用者が職員のモチベーションをいかに保つかということを考えなくてはいけないのはそのとおり。方法として、給与もあるし、勤務条件もある。給与改定以外で、モチベーションをあげるにはどういうことがあるのかをみなさんと協議していきたい。

組合：民間と比較することが重要かもしれないが、私は教員同士で賃金を比較してしまう。モチベーションを持ってやっているが給料は下がる。民間が下がっているというのはよくわかるが、自分の気持ちがやるせない。他県の同じ職と比べてどうなのかということをもう少し考えていただきたい。

組合：新聞に△1.8と出たときに多くの方から落胆の声を聞いた。自分のやっている仕事を正当に評価されているのか。生活していけるのか。そういう声が生々しく伝わってきた。△1.8と出ているがなんとかしていただきたい。

組合：いろいろ組合員からも意見をいただいている。労使の合意を求めていきたいと思うが、組合は△1.8%の職員への影響、職務の評価などいろいろ問題があると思う。対県民ということもあるが、職員の納得ということも含めて、今日は材料のない中での話になっているが、今後、納得のできる合意点を探っていくというところで・・・今日はこれ以上材料もないので今後も引き続き交渉いただきたいと思う。

県：一時金はどう考えておられるか。

組合：勧告そのものについては納得していないが、一時金については、去年からの人事委員会とのやりとりのいきさつから勧告どおりで当然だろうという認識である。

県：民間の状況と違っている状態のこの勧告が当然と。

組合：当然という意味ではないが、0.06の差で据え置くというのは、我々職員の士気を保つ最低限の範囲のものであると認識している。近年の賃金の引き下げのカーブというか下がっていく水準から考えれば、一時金の月数というのは我々のモチベーションが何とか保てる範囲だろうと思う。評価はしている。△1.8という数字は我々の要求からすれば賃金が下がればモチベーションも下がるのは当然である。それをどういう対策を練りながらモチベーションを下げないためにどうするのかという話だと思う。モチベーションが上がる方が良いが最低限維持したい。そのためには月例給を下げるなどというのが我々の要求趣旨である。

組合：本日は以上で。また引き続きよろしく願います。