

## 平成25年度賃金・労働条件要求書等に対する交渉の概要（第5回）

- 日 時 平成26年4月16日(水) 10:30~12:15
- 場 所 県庁第6会議室
- 出席者 県：知事部局 広瀬人事企画課長、斉藤給与室長、田崎課長補佐、野間主事  
船木福利厚生課長、細谷課長補佐  
教育委員会 林教育総務課長、小椋課長補佐、小川係長  
県職労：三浦委員長  
現企労：上田執行委員長  
県教組：秋藤副執行委員長、寺谷書記長  
高教組：中執行委員長、西川書記長

### 【概要】

- 組合**：共闘会議の議長として私からあいさつさせていただく。確定交渉が年度を超えるという異常事態となっている。今年はどうしたことがないように、互いに調整してやっていきたい。今日は、合意したことは実行に移すということで確認をしたい。職位の整備は課題を明確にして、2015年に動いていくことが求められている。
- 県**：年度をまたいだが、労使としてしっかりけじめをつけて、できること、できないことはあろうが、合意したことをお互い確認させてもらいたい。確定したことについてはやっていきたい。
- 組合**：要求書に沿った方向で進めたい。給料表が改定される中、今後職員のモチベーションをどうしていくのかということがある。来年度のことであり、三者協議もあるが、今後どうしていくのか確認したい。
- 県**：先般、総務省から全国のラスが公表された。カット前では91.6で鳥取県は全国最下位であった。この数字を当局、組合、人事委員会としてどうとらえるのか、三者協議のテーマでもある。昨年の決算審査特別委員会の意見にもあったが、今年度どう対応していくか考えないといけない。国の見直しもあり、昨年の勧告で方針は明らかになっているが、できるもの、できないものはあろうが、大きな流れの中で労使でどう対応するのか、しっかり注視して並行して考えていきたい。18年以來の大きな見直しもあるので、ラスのこともあるが、場合によっては少し方針を変えるかもしれない。人事委員長も決算審査の中で考えるべきと言っており、当局も考える時期に来ているのかなど。組合の要求には真摯に対応していきたい。具体的なことは不明で、この時点でどうなるのか分からないので言うことはできない。
- 組合**：総合的見直しについては三者協議の場で話をしたい。2012年度賃金確定で合意したが、逆に国・他県との格差は広がっている。現実では93.6が91.6に下がった。7.8%賃金カットを含めても99.何ぼであり、重く受け止めてもらいたい。4月22日の三者協議での重要課題でもある。賃金が上がらないとモチベーションが下がる。
- 県**：国の総合的見直しもあるが、地方で公務員の給料が高いのではないかという声もある。相容れないものではなく、同じ方向、ベクトルとしてどう考えていくのか、ご理解いただきたい。
- 組合**：当局としてのその考えは分かる。
- 組合**：22日に協議していきたい。
- 組合**：中国地方人事委員会協議会に、拙速な見直しを進めないように全人連に対して要望するよう求め、国に対して要望していくということであった。そういう動きがあることを知ってほしい。
- 組合**：知事会をとおして地方の声を届けてほしい。そういうことも検討してほしい。
- 県**：昨年度の地方交付税を減らすという手法で、鳥取県は納得いかなないとしたところ。ただし、理屈が正しいこと、一般的に正しいことに理不尽なことは言えないので、出てくるものを見ながらということになる。組合から意見があつてなるほどと思えば、知事会を通してかどうか分からないが、国と地方との話し合いの場で公務員給与を話すので、やっていきたい。鳥取県一県だけでも駄目なので、結束しないとけない。

組合：同じような県があるので、一緒に声をあげてもらいたい。

#### <職位の整備>

組合：職位の整備について、任命権者ごとにどうなっているのか確認したい。

県：昨年度、職位の整備について直接担当する業務効率課についてもお約束したところ。実際は再意見ということで組合から意見を聞いてそれに対して返答したと聞いている。今年度は、業務効率課が他県も調査してどのようにするのか検討中である。昨年度どうだったか、少し経過をお話するが、結果、正直なところ全体として定数は減っている。割合で係長・補佐級は25年度定数に対して49.6%だったのが、26年4月1日では50.2%と0.6ポイント増えている。過度的な部分はあると思う。定数の分母が多いと数字は変わるが、生首ベースでは25年度昇進者に対して、補佐級は57人で変わらず、係長級は67人が83人と26年4月1日時点の昇任者が増えている。実際の退職者数は少ない中の数字である。定数がしばむ中で、昨年度から今年にできることはやったかなと思っている。

県：(教育委員会)事務局とかは同じであるが、教育系の職種は増えてきている。すべてのご意見を反映できないが、できることをしながら、完全ではないが取り組んでいるのかなと思う。26年度に進めていく上で、難しい所が残りなかなか難しい所はあるが、教委の職位の整備もできてきているのでは。

組合：具体的数字をあげてもらい、知事部局では係長・補佐級が若干増えているということだが、ラス比較ではなかなかという感じである。その辺りの認識はどうか。やれることはやったというが、まだやるか。

県：今は結果の推定はできない。

組合：0.6%はあまりに低い。業務効率も見直したと思うが、今までの手法だと限界がある。これから新しい手法でやっていくのか確認したい。

県：組合と協議してやっていきたい。

組合：他県との比較をしながら整理するということだが、教委はどうか。

県：(教育委員会)教委も知事部局と同じで、相当する職があると認められればやっていく。比較しにくい職もあるが、職務の級の考えに基づいて、職場的には少ないかもしれないが、職場や仕事の業務を見てということになる。

組合：わたりを廃止し、職位職階制のあり方を見直しをしてきたが、それでは限界があるので他県を参考にしながら見直しをしようというのが知事部局との合意だったと思うが、教委も同じか。

県：(教育委員会)合同交渉の場で合意したので教委も同じ。

県：(教育委員会)基本的には同じ。能力発揮型でやっていこうということである。

組合：少数職種は職位の整備もなされていないので、職位が上がっていかない。せっかく司書主任という職位を設けても昇任しないと、正直、不満である。人数合わせの所でやっているのか。能力発揮型と言っているが、それでは不満であると人事担当部局に申ししているところである。

県：(教育委員会)職位の整備をしてきちんと位置づけをしていく。能力発揮の部分ではどういう部分が能力かを先生方にも示していく。結果として今回は多くなかったということ。能力発揮と職位の整備が連動していなかったと思うが、今後、流れはできているのではないか。

組合：任命権者ごとにさらに続けていきたい。精力的に議論していきたい。

県：昨年お話は伺っているが、(中)委員長が言われたことはぶれていないか。能力発揮型の人がはまらないというが、基本的に能力発揮は属人的なもので、組織の話ではない。

組合：そのとおり。その人が持っている能力を評価するものである。ただ、1名しか増えなかったのは何故か。人事のことは管理運営事項と言われるかもしれないが、組織、人数の問題、出現率も含めて不満である。

組合：そういう問題もあるので引き続き議論しましょう。

#### <非常勤・臨時的任用職員>

組合：非常勤・臨任の賃金は単価引下げにならなかったが、夏季休暇は要求にそぐわない。積み残しになるが、データが出てから5月にも別途協議することを確認したい。

県：よい。

組合：知事部局と学校現場では実態が違うが、同じ制度を使っている。同一に話をするのは問題である。

県：そのとおりである。休暇に限らず、報酬の払い方など土俵が違い議論がかみ合わない。

<諸手当>

組合：通勤手当について年度途中で話があった。今年度前半に再提案して協議したい。ガソリン代の高騰もあり提案した。

県：ボールはどちらにあるのか。

県：こちらからこんな見直し案はいかがかと出した。組合からの対案の話もあったが、こちらの案を元に話をしている。条例提案にかかる案件なので、25年度は区切りをつけて、次年度協議をする方向で、事務折衝で話をした。

県：今回継続で仕切りなおし、改めて再提案ということか。今の案はなしにするということか。

組合：今の案について双方ある程度出し合っているのですが、ゼロからではなく、双方納得できていない部分のすり合わせということになる。今出ているものを煮詰めていくという再提案である。

組合：修正案を出してほしい。6月あたりを目途に折衝したい。

県：6月とは言っていないが、確定が始まる前に。

<休暇>

組合：メンタル疾患の休暇を180日にする話は平行線のままである。国の方針転換があればということはないか。

県：国の方針転換という話をしたことはないと思う。国が方針転換するとは思っていない。昨年、他県調査をして180日は多いが、ほとんど均衡している。国の状況を含めて状況を見て判断していく。

組合：何故こういう要求するのかは伝えてきた。今年度も要求課題に入れている。国の方針転換は難しいと思うが、現実の生の状況を見て判断してほしい。

組合：教育現場でこだわっているところで、どれだけ休めば100%復帰するのかということである。4月から12月まで、1年のサイクルで現実にも忙でメンタル疾患が発生しているが、90日で無理して出てきてしまう。重要な課題だと思う。国は変わらなくても鳥取県では変えてもらいたい。

組合：高齢者部分休業は他の職員の負担など、制度として難しいということだが、広島県は55歳以上に導入しニーズはあると思う。他県でもある。難しいで終わらず何か方法を引き続き協議していきたい。

組合：最初は人事管理上、仕事の士気が下がるという説明があった。あと、補充ができない、実際は非常勤とかになるだろうが、そういうことか。

県：推測となるが、本人の士気が下がる。半分中心ここにあらずでこのまま公務に従事するのはどうか。法の準則で55歳だが、55歳くらいであれば課長や補佐がほとんど。誰を補充するのか。広島は、乱暴に言えば、その辺はあまり考えていない。広島は発生したときに次の人事で考えましょうと。代替としては参事を入れることになるだろうが、定数を食うわけでしわ寄せがくる。課長が半日休んで代替ではめて、午前と午後で言うことが違えば困る。現実に入れていないが、周りの士気と代替の問題。導入している所も、個人的に考えると、平成17年に法律改正があったから導入している。組合も調査してニーズがあるというが、8年間で利用者ゼロでニーズはどうか。議論はさせてもらおう。

組合：国会での議論で秋田県の議員がもっと柔軟に自治体が対応できるようにとある。55歳がどうかということもある。千葉県に導入について聞いてもいいのではないか。

県：千葉はないという認識。神奈川は数人いたが、いずれにせよキャパが違う。50歳でもいいが、働き盛りが休んで周りはどうか。人事当局が困る。所属の部下もどうか。慎重に判断する。

組合：早期退職とも関連がある。この制度をきちんとすればいい人材を残せるのではないか。それぞれの人の状況を研究して、女性の立場もあるが、50歳の人の早期退職とからめて研究してほしい。課長との認識は違うが。

県：職種によっては違う。

組合：広島では教員が何名希望しているか分からないが、その辺も調べて話したい。

**組合**：厚生労働省では介護をしながら働く話が出ている。この場では整理ということで、春闘で。士気の低下しか聞いていなかったの。

**組合**：学校現場では皆が管理職になるわけではない。早期退職には家庭の理由、介護とか教諭を辞めざるを得ない理由があるので、こういう制度があればと思う。いろいろな職種があり、いろいろな場合がある。

#### <職場環境>

**組合**：知事部局では目標値を出したりデータを出して時間外勤務縮減に取り組んでいる。知事部局の現状をご説明願いたい。

**県**：22・23年と5・5プロジェクトを実施し、23年度は44%となった。24・25年度は23年度の水準維持を目標とした。数字のみで判断するのはよくないところもあるが、一方、数字で出るものなので集計してみた。3月分集計がまだ完全にできていないが、23年度水準18.2%上回っている。24年度比では3%上回っている。23年度から24・25年度と増えている傾向である。原因は単純ではないが、管理職のマネジメント、業務の掌握、職員に効率的にやってもらうこと、個別の職員の改善、縮減の手法を意識を持ってやってもらうことを徹底させる。自らどうやるか考える意識、会議1時間以内、照会中は3日あける、4時以降照会しないとか。管理職も個々の職員も気の緩みがあるかもしれない。やらなくちゃいけないが、だらだらしているというのが感想。今年度はメドを切る形で個々がマネジメントして仕事をさばっていくようにできないか。深夜勤務禁止とか、それだけではないがやりたい。23年度、オール知事部局一人当たり10.8時間、それを目指すことも考えていきたい。

**組合**：県立学校はデータが出ているがどうか。管理職はどう見ているのか。

**県**：(教育委員会) 劇的には変わっていない。管理職に認識してもらって着実な取り組みを続けるしかない。事務局としては、水曜日に先生方を会議に集めず、学校にいてもらうとか、できるところから徹底させたい。

**組合**：小中も含めてか。

**県**：(教育委員会) そうである。先生方で会議を行うかもしれないし、市町村単独でやるかもしれないが、県がからむものはそうである。

**組合**：広瀬課長がどこかで切ると言ったが、電気を切るとか、10時になると強制的にやっていくということか。

**県**：やり方は考え中である。

**組合**：去年ベースで実際に増えた。考えているということで回答を得たとする。

**組合**：教育センターが呼び出すものも対象か。

**県**：(教育委員会) もともと水曜日を避けて設定しており、それに合わせたもの。知事部局にもお願いしている。

**組合**：知事部局ではICカードが入りデータ管理している。県立学校もそうしていこうとしている。ただ、実態把握ができていない。あい差が出るのはマネジメントだけの問題ではない。管理者への指導も含めて、工夫がいる。義務の教職員の時間外は多いが、実態把握をしないといけない。市町村レベルでの問題で、市町村の服務管理権と言われるかもしれないが、どうやって実態を把握するのか。

**県**：(教育委員会) 市町村立は実際県の教委だけでは難しいが、問題があるという組合の認識は意見として伺った。今日はここまでとしたい。

**組合**：知事部局は一人当たり10. 何とか目標がある。教委も具体的な目標設定できないか、考えてほしい。県立で示されれば市町村にもプレッシャーとなる。

**県**：(教育委員会) 実態の把握は大切である。まずは県立学校の実態を見る。

#### <労働安全衛生>

**組合**：衛生委員会の設置、開催状況はどうか。設置義務のない所は分かる範囲で教えてほしい。

**県**：職員数50人以上の職場は設置義務があり、年4回の開催をお願いしているが、伸び悩んでいる。2月10日に鳥取県総合安全連絡協議会を開催したが、取組みが進んでいる職場の発表や例示をし、意見交換をした。1回以上は開催されているが、例えば、鳥取県土事務所では平成24年度1回だ

ったものが、平成25年度では10回となり、定例的に開催されている。発表してもらおうことできっかけを作り、取組みを広げたい。49人以下の職場では、職場チェックで年2回の点検を働きかけている。衛生委員会のようなものは4所属で開催されているが、開催を促進する。設置の必要がある所属についても、実のある内容になるように支援していく。

組合：教委はどうか。

県：(教育委員会) 学校では多い所では毎月、少ない所でも年3、4回している。回数を増やすようにしたい。小中学校については指導権限はないが、衛生委員会でもなくとも、職場環境改善を話す場を持つようお願いしている。前回の安全衛生の勉強会には30校弱が参加した。24校に1校が取組んでいるが、増やすようにしたい。県立の設置義務がある学校には聞いていただいている。

組合：前課長が市町村にいろいろな場所をお願いしているが、そのあと数が上がらない。引き続きしてほしい。現場の労働実態は厳しい。実態を見てもらい、設置義務がない所でも同じように、時間外勤務のことも含めて、強力に取組みを推進してもらいたい。

組合：できている所の成果の報告だけではなく、できない所の理由の把握が必要。

県：その時々で意見を聞いている。開かない所の原因を究明しないといけない。

組合：市町村教委へ、義務がない所も設置するように通知もある。50人以下の職場にも働きかけるといふきっかけとなる。市町村立で開催できない理由は産業医だと聞いているが、開催できない理由の解明が重要である。

県：(教育委員会) 通知は把握していない。

組合：教育委員会の総括委員会が1回しかできていない。

組合：衛生委員会や公聴会で取組みを発表したり、データベースも公開している。任命権者ごとにどうするのか、市町村も含めて考えてほしい。時間をとらないといけない。これは意見である。

#### <ハラスメント防止>

組合：ハラスメント防止委員会が昨年一度も開かれていない。事案は幾つかあったと思うが、開催の判断基準が、予防的意味も含めて必要ではないか。

県：大きな問題、事案がなかった。委員は中部、西部にもおり、5分、10分で終わる形式的なもののために開催して来てもらう必要はないと判断した。総括的には、メンタルな部分などいろいろな要素を含んでいる。出前研修をして職場にフィードバックしている。職場ではいろいろな問題があり、個々の問題は個々で対応したほうがよい。職域委員会で取り上げたほうがよい。ハラスメント防止委員会でするのもいいが、大きな事案はなかった。委員会は随時開く。

組合：線引き、基準は。

県：非違行為に当たるレベルのものは開催すべきと思う。

組合：委員会の開催数は。

県：3、4件程度。24年度は4件。ハラスメント系や思い込みとか、いろいろな要素を含んでいる。

組合：年に1回は予防的な意味も含めて開催すべきである。県教委は同様の会を設置をお願いする。セクハラ、パワハラや見えない部分もある。継続して開催の検討をお願いする。

#### <雇用と年金の接続>

組合：今年の再任用雇用と希望者の数は。任命権者ごとに教えてほしい。

県：知事部局、労働委員会、病院局も含めて、定年が40人。再雇用希望は民間も含めて22人。全職種で18人は希望していない。民間だけを希望した方はどうしようもない。県を希望、できれば県を希望という方は9名。内訳は、県再任用2人、県非常勤が4人、県と関わりがある民間2人。あと一人はこちらで話をしたが、自宅からの通勤距離や経験がないことを理由に辞退された。民間のみやできれば民間の希望者は、それぞれ決まっている。

組合：22-9で13名が民間か。

県：本人が勤務辞退した者もいる。

組合：教育委員会は。

県：(教育委員会) 希望者全体で27名。希望されたが、再任用が自身の考えと違うということで、2名辞退された。25名は再任用で、短時間2人、フルタイム15人、非常勤8人。辞退した方以外は、何らかの勤務形態で雇用された。

**組合**：教委については丁寧に意向調査をしてもらい、短時間かフルタイムかも分けて聞いてもらったが、希望の取り方がどうだったか。少数職種や養護教員は、短時間を選んでも結果はどうか。丁寧にさせていただいたのが裏目に出たところがあるかもしれない。希望の取り方も議論が必要である。今後の課題であるが、認識はどうか。

**県**：(教育委員会) 短時間型は配置しにくい。高校は非常勤とか短時間は考えられるが。定数をくいながら、義務をどうするのか。先生方への希望する職の説明で勘違いがあってもいけない。人事権者として心がけたい。学校の先生の短時間は配置しにくい。短時間を希望しても希望どおりにできないこともある。課題というか、このままの制度では運用できないところもある。

**組合**：今年の3月末に退職された方については、組合も手探りな所があった。こう思っていたら、県教委からはこう言われたこともある。制度設計、アンケートをするに当たり、ミスマッチが起こらないように、任命権者ごとに個別の協議の場が必要。教委だけかもしれないが、アンケートに短時間を21時間とか19時間とか自由に書けた。本人と校長とのやり取りもある。21がはまらず23とか、3日間が5日間5時間50分のままとか。細かい所は難しいが、アンケートのとり方は考えていかなければいけない。アンケートをとる前に。

**県**：(教育委員会) どういう所が問題点か意見を聞きながらやりたい。

**組合**：県の再任用はフルタイムか。

**県**：そのとおり。

**組合**：短時間の再任用希望なのに、フルタイムや非常勤での雇用された者はいないか。

**県**：そのみはない。再任用か非常勤かで、非常勤ということはある。第一、第二希望ではない。

**組合**：県教委では第一、第二希望としている。

**組合**：再任用は主事級、係長級での採用か。課長でやめた人はどうか。

**県**：再任用は役付きでも主事・技師クラスとなる。非常勤では月17日や週29時間の任用となる。

**組合**：課長での採用は。

**県**：今年はいなかった。課長で残すことは新陳代謝のこともあり、総合的に判断する。先ほど退職者が40人いる中で、再雇用希望者が22名と言ったが、21名であるので訂正する。

**組合**：整理する所、協議する所は見えた。1万人の職員を我々も背負っているので、当局側に要求していきたい。持てる力を十分に発揮したいと考えているので、当局側も協力をお願いする。

**県**：今年度に入ったが、区切りはつけた。22日には三者協議も入っている。しっかり協議させてもらえればと考えている。