

平成25年度 第1回県職労単独交渉の概要

- 日 時 平成25年11月11日(月) 15:00~18:00
- 場 所 第22会議室(第二庁舎4階)
- 出席者 県: 行財政改革局 広瀬人事企画課長、酒嶋業務効率推進課長
齊藤課長補佐、中本課長補佐、北村課長補佐 他
県職労: 三浦執行委員長、上田副執行委員長、鍋谷書記長、縫谷書記次長、
中山書記次長 他

<概要>

組合: 本日は、任用、職位整備について絞って交渉していきたい。

組合: 10月3日に行われた人事委員会の人事管理に関する報告において、「8 能力・実績に基づく人事管理の推進」という項目が報告された。この中で、『平成18年のいわゆる「わたり」廃止により年功的な昇任管理から能力・実績に基づく任用制度へ移行した趣旨を踏まえ、任命権者においては、実態を把握し、必要に応じ適切な制度設計及び運用のための取組を更に進める必要がある。』と報告されているが、これに対する見解を伺いたい。

県: 先日(11/5)の確定交渉でも述べたので繰り返しになるが、人事委員会報告にそういった項目が入った経過は鍋谷書記長が発言していただいたところだが、ここに書いてある内容については、違和感等なく、ある意味こういった方向、こういった視点で運用していく必要があるということはそのとおりだと思う。ただ、人事委員会においては具体的にどういった部分に課題があるのかは明らかにされていない。労使交渉の場で明確にして正していくべきもの、という認識。正すべきと思うところは、正していきたい。

組合: 「実態を把握し」と書いてあるが、任命権者として問題があると認識している部分はあるか。

県: どの部分についての実態把握か明確でないと思う。制度としてどうかということなのか、運用としてやる面であれば人事の話になってくるところで話せるものではない。昇任管理の面において年功的な昇任を是とするものではなく、平成18年の労使合意を踏まえた能力・実績に基づく任用に努めてきたと認識している。であるので、具体的な課題として認識しているものは無い。

組合: 平成18年のわたり廃止の際、労使双方で確認したのは、各級の級別分布については国家公務員1種を除いた2種、3種相当としていくことと認識しているが現状は国に比べてかなり差がある。

県: 平成18年の合意の中身がどうだったかという議論をこの場ですべきかわからないが、我々が合意したと考えているのは、国との均衡の目安は1種を除いた2種、3種の級別割合を目安にやっていくこととし、業務上の必要性、職責等を検証し、必要なポストがあれば設置すると合意した。それは、国との均衡の目安としてはそれで合意したが、水準は県内民間との均衡の範囲内ということを大前提として一致したと考えている。

組合: 級別の職員配置は国と同水準が基本でいいか。

県: 参考としながらも必要な職責があるかないか検証して整備するもの。国とは組織が違うので必ずしもイコールとなるものではない。

組合: 完全に一致する必要があるとは思わないが、現状はかけ離れすぎている。その点についてはどう思うのか。

県: 事実として離れているが、一緒でないといけないのか。経過、過程の中で判断されるべきである。国との均衡をはかるのはあくまで国公ラスパイレース指数である。

組合: ラスが相当下がっているが問題ではないか。

県: 大前提として、地域民間との均衡ということで合意したはず。

組合: 人事企画課のホームページに掲載されている平成18年の交渉議事録を読むと、水準は民間実態に合わせるということになっているが、国になるべく近い人員配置をという話をしてはいるはず。現在のポストの割合は国とかけ離れている。国に近づけるべきではないか。

県: 国公ラスは給与水準の話であり、級別構成の話ではない。ラスは給与水準の話と理解していただきたい。級別構成の目安となるものは国の割合を目安としつつ、繰り返しになるが必要な職責があるかどうかで判断していく。

組合: 職位の整備として求めているのは、平成18年のわたり廃止の交渉で妥結した内容と大きく乖離しているのではないかと考えている。2年間で重点期間として5年間で完成と当局は言っている。

議事録の一言一句をどうのこうの言うつもりはないが、全国的に見て級別の人数割合がかけ離れている。全国並みにしろと言っているわけではないが、鳥取県としての指針が出ていればまだ分かる。昨年の確定交渉では、国との給与水準がこれ以上開くことは課題だと思っていると言われたが、職位整備の指針が何もないのでは組合としては当局に不信感を持つ。信じていたが理解してもらっていないという状況。2級はどういう業務、職責であるか、3級はどうか、自分がいる級の位置づけを職員は理解していない。

県：組合の意見、要望は思いとして受け止めたい。先ほど仰った、課題という言葉は、昨年の確定交渉で国の給与水準との乖離がそのまま広がっていくことについてどうかという問に対し、今のままで本当にいいのか、望ましくないと申し上げたことを指していると思うが、課題と申し上げたつもりはない。わたり廃止のときから必要な職責は整理していく、国に合わせるという言い方はしていないと思うが、国を参考にしながら設置するというその方針は変わっていない。昨年の交渉でも能力発揮型人事に努めていくと申し上げたところ。

組合：違うと思う。県の節約のために、本当は能力がある人を足踏みさせているように感じている組合員もいる。

県：それは違うとお答えするしかないが、そう思われているということには原因があると思うので、なぜそう考えられるのか議論したい。

組合：今回の人事委員会報告については、我々が要求していたわけではないが、わたり廃止以降職位、職責について課題があると人事委員会は考えているのではないか。昨年交渉で、「このままでいいと思わない」と言われたのは、たしかに給与水準のこととして言われたが、併せてモチベーション維持の話もあったと思う。モチベーションについては先日の知事答弁で、県職員は賃金だけで働いているわけではないと仰った、それはそうだが、認めてもらっている、きちんと見てもらっていると職員が感じないとモチベーションを維持することは難しい。信頼関係が必要である。そここのところを踏まえて良い交渉ができたかと考えている。

組合：前回の合同交渉の際、ポストの整備により給与水準が上昇し県内民間との較差が広がることがあるという話もあったが、必要な職責があればポストを設置しなければならないと思う。民間との水準の均衡を考えてポスト設置ができないという発想はあるのか。

県：それはない。人事委員会勧告で県内民間の水準が示される。そこで単純に言えば給与原資は決まるので、その枠の中での配分とならざるを得ないのが前提。上位の級の人数が増えると水準を下げないとその枠内に収まらない。給料表の乗率を0.96を0.95、0.94にしなければならなくなるということ。ただ、だから職位整備をやらないと言っているわけではない。検証して、必要なものは必要と認めて職位を付けていくし、それで良い仕事をしてもらわないといけない。極端な話、もし上位級の職員が倍増したとすると枠があるので、全体で配分ということになってしまうということである。

組合：確認だが、民間準拠だけではないということでもいいか。

県：もちろん、それだけではないが、総務省はそれだと言っている。県民に理解を得られるものでなくてはならない。

組合：今我々が求めている職位の整備は民間水準がどうのという話ではなく、職階制の制度として必要な話だと思っている。ただ、国と合わせると言っている訳ではない。平成18年の主任主査廃止で、みんな一旦落としたのだからそれぞれきちんと検証して整備をして欲しい。必要なポストを設置するという事で良いですね。

県：だから作る必要がないということではない。誤解されているとは思わないが、必要なポストということの「必要」という言葉は、わたり廃止により級が下がった職員を上げる必要がある、という「必要」ではなく、県が業務を行う上でより効率的、効果的であるという意味での「必要」。これまで各部局から意見を聞きながらやってきており、それに関しては平成18年から変わっていない。

(県職労資料配布)

組合：資料について説明する。このグラフは国、中国各県の級別在職者数の状況を表している。2級在職者の割合が国、他県と比べて多く、4級は少ない。組合としては2級が問題と考えている。これが適正と考えるか。

県：鳥取県の4級が少ないのは5級に昇格しているからと考える。2級については職制などが違うこともあるが、一つにわたり廃止の影響、結果が現れていると思う。ただ、それが適正かどうか、

これは比較でしか判断できないので何とも申し上げられない。少なくとも、国を含めて比較したとき、2級在職者が多いのは認めるところ。引き続き2級の在職割合に目を向けてよりしっかりと、今まで以上に見ていく必要があると思う。

組合：これだけ差があるのはどう感じるか。

県：ぶっちゃけて言うと、他県が一定のところではストーンと落ちているのはうちの4級から5級のようなところがあるのではないかと思う。

組合：国とも相当差があるがどうか。

県：精緻に情報収集することはできないが、3級でも国の場合は出先の課長と位置づけられることもある。国の場合は組織が複合的に重なっているような形というのが想像でき、組織の違いということが想像できる。ただ、他県は国みたいに複合的な組織ということは無いと思う。

組合：業務効率推進課長としては何故このような状況になっていると思うか、問題意識は如何。

県：繰り返しになるが、2級が多いのはわたり廃止の影響であると考え。他県が正しいのか鳥取県が正しいのかという話はしないが、その結果が出ている。平成18年の見直し以降、その後の実態も踏まえ必要な職位は設けるよう見直しを進めている。それらを踏まえた現状がこの結果となっている。

組合：2級3級で全体の6割という状況。他県と業務に大きな差は無いはずなのにこれはどうかと思う。県としてこれが正しい、他県がおかしい、2級3級の割合はあるべき割合だと考えているのか。

県：割合について正しいかどうかという判断はできないが、平成18年の交渉においてわたりは適正でないと労使合意した。他県ではもしかしたらわたりが残っているのかもしれないが、他県のことなので良い悪いは言わない。

組合：改革をしてそれで終わりになっているのではないか。他県がまだやっていないからというだけでこうなのか。今後のことを考えると係長級のあたりをもう少し手厚く、と考えるべきでないか。定数削減を第一と考えているのか。

県：効率的で機能的な組織となるよう考えている。所属からもらう意見、要求、協議等一件一件丁寧に話をしている。5年間やってきた成果がこれではあるが、引き続きやっていきたい。

組合：時間がかかりすぎと思わないか。より実現しようとする手間、知恵がかかるものだ。改革ありきで二の足を踏んでいるのではないか。5、6年やってきてこの状況なら自分の番は何十年後ということになる。改革後の道筋を示してもらわないと不満、不信感が募る。当局も着地点が無いのではないかと思う。これまでどおりの回答の仕方では通用するかといたら厳しい。ビジョンがあるなら示して欲しい。2級3級の職員は能力がないから上がれないと言われるのであれば分かるが。事実としてこういう分布図が出てきたとき、今後のビジョンを示して欲しい。

県：今言われたような、鳥取県の10年後、20年後のビジョンは申し上げる材料を持っていない。必要に応じて職を設定していくしかない。スリム化計画により、平成22年度から25年度で130人削減となる中、補佐級、係長級は6ポイント増加している。その分上のほうは変わっていないので2級の割合は下がってきていると思う。

組合：現状に大きな問題は無い、今までの方法で良いと考えているということか。

県：逆に問題があればテコ入れが必要。全体が減っていく中で3、4級が増えたのは困難な仕事をしていただく職員が増えたということ。

県：決して何もやっていないわけではない。上位職の割合は増やしている。ただ、不要なものを作るわけにはいかないで、必要なものを作る努力をしていきたい。

組合：組合員がその説明で納得するかというとなんか納得しないと思う。

県：今の形が絶対的に正しい正しくないという根拠はない。スピード感の話もあるが、必要なものは設置していく。

組合：平成18年から何年経っているか。他県では係長への昇任が5年早いという状況を組合員は納得できない。何もしていないとは言わないがまだまだ当局の努力が足りないと思う。

県：人事、組織の部分でできる限り職位整備に努めてきたところである。例えば、組合からこういう視点、こういう切り口、知恵といったものがあれば、聞く耳を持っていく姿勢は、これまでも持っていく姿勢は変わらない。こういう数字もよりわきまえていかないといけないと思う。

組合：他県と鳥取県との大きな違いは、単にわたり廃止の結果によるもので、これで当然という考えではないということか。

県：そもそも他県についてどうということとはわからない。

組合：わたり廃止の結果こうなっているという事実は受け止めなければならない。平成18年以降7年

経ち、ポストの整備がまだできていないという認識なのか、必要は無いと考えているのか。

県：要求を一件一件点検していった結果がこれなら現状は適正な配置と理解している。

組合：ポストの配置からだとか妥当な結果だということか。これ以上ないほど要求をあげているが叶っていないのが事実でその結果がこれである。

県：そう思っているが、課題があれば要求をあげていただければ良い。

組合：要求はあげているが、設置されない。

組合：現場の労働者は働き甲斐がないと感じ、訴えている。誰が必要でないと言っているのか、当事者として捉えて欲しい。

組合：4級の話をしたい。鳥取県では7.4パーセントとなっている。鳥取県の4級の仕事は何か。

県：4級は課長補佐の職務である。

県：組織の担当は4、5級は同じ補佐級として査定している。3年で5級に上がるので4級は少ない。

組合：他県は係長は3、4級だが、鳥取県はなぜ3級なのか。他県と同じような業務をしているなら係長を4級として位置づけてもいいのでは。

県：係長は3級で、とお互いに合意し、制度を作ってきた。よそと比較するものではないと思う。

組合：他県は係長が3、4級で本県だけが3級だけというのが4級の差だと考えている。同じような仕事をしているなら他県と比べるべきだと思う。係長の仕事がそんなに他県と違うとは思われない。

県：これだけ違うというものはない。平成18年当時3級を係長、4、5級を課長補佐とその時は合意し、今があると考えている。さかのぼっておかしいと言われると違うのではないか。

組合：今の状況を見て組合員は納得できないと思う。

組合：係長の4級格付けは毎年要求しており、要求の趣旨を理解していただいて議論していただきたい。

組合：係長の格付けについて遡っておかしいという意味でいっているわけでない。

組合：この時点で見ると、見直す必要があるのではないか。

組合：よく分からないので教えてほしいのだが、4級は3年経てば自動的に5級になるのか。

県：自動的ではなく、成績の基準などを満たせば5級に昇格させるということ。

組合：4級に上げるのは人事が上げるのか、所属長の推薦なのか。

県：それは人事で決定する。

組合：所属長からの上申などはあるのか。

県：昇任のときは様々な要素をからめ、人事委員会の承認を得て決定する。各部からの評価などを見て判断する。

組合：4級への昇格は毎年何人くらいあるのか。

県：退職者の数により変動があるし、組織によっても違う。年によって違う。組織が最大のパフォーマンスを出すために何人必要かということ。

組合：4級と5級とで求められる能力の差はあるのか。

県：困難な業務を行うのが5級。それをどう判断するのか、ある課の補佐は4級、ある課の補佐は5級というやり方もあるかもしれないが、先ほど申し上げた運用が実際のところと理解していただきたい。

組合：6級と7級はどうか。7級は課長か。

県：6級は課長。7級は課長も次長もある。7級課長については先ほど申し上げた、課ごとに設定するやり方。

組合：鳥取県では3級どまりで退職する職員がほとんどということか。4級に上がるのが至難の業なのか。

県：どうしても個別具体的話になるのかもしれないが、年齢構成がどうかということもあるし、わたりを廃止して必要なポストに任用していくことを合意し踏み出したということは、どうしても昇任しない人が出てくるということを前提に合意したと認識している。

組合：銀行などの民間では40歳くらいでルートが分かれる。今はポストが空かないと上がれないと仰ったと思うが、他県なら4級までいけるのに鳥取県は4級に上がるのに高いハードルがあるという認識でいいか。

県：他県がどんな運用をしているか分からないが、全体的に下位の級が厚いという縫谷書記次長の感想はそうかもれない。

組合：上が詰まっているから4級に上がれないと説明すればいいのか。

県：わたりの廃止というのは基本そういうことで踏み切ったと理解している。

組合：平成18年のわたり廃止により、当時の主任、主査は一旦2級に落ちた。現状として2級に格付けされているが本当に主事級の仕事なのか疑問があるものが多い。10年の経験の者と20年の経験のものでは任せられる仕事も違う。要求しているのは、実際にやらされている仕事はどうか、係長の仕事ではないのか検証が必要だと思う。20年の経験があるのに本当に主事の仕事しかしていないのか。人事委員会も我々が言ったことを理解したから報告に触れたのだと思う。

現時点で適正と思っているなら改善の余地がないのではないかと。要求を蹴られる理由が納得できないから毎年上げている。そこが納得できないのであれば確定の合意はできない。

県：報告の中に「検証」という言葉がある。報告にあるからではないが検証は必要。しっかりやっていきたい。先ほど上田副執行委員長が引き合いに出した、20年とか経験があつて熟練しているから係長でいいのではないかと、というのは人事、給与、地公法に基づく制度ではないと申し上げた上で、経験、熟練ということではなく、その方のやっている仕事に係長級の仕事であるというときに、そこに誰を当てるのかを考える、その人を当てる訳ではない。そこに職責があつて、係長としてのポストが必要などころがあればそこに適当な人を配置するというもの。

組合：人事の部分と組織の部分は別ということはあるが、実際そういう任用ができるか、評価の運用の部分にも問題があるのではないかと考えている。

県：何が問題なのかしっかりと意見を聞いて議論していかなければならない。

組合：今後の論点としてどういう問題を整理するか、はっきりとスケジュール感も示してもらわないと次のステップに進めない。論点を絞って議論していきたいがその認識はいいか。

県：よい。

組合：級別の割合について、業務効率推進課長としては本当に現状が適切と考えているのか。

県：繰り返しになるが、何もしていないわけではない。毎年の要求を議論した結果がこれというのは事実。

組合：明らかに他県と違う。鳥取県の業務難易度は他県の難易度と違っているのか。私たちが言いたいのは、がんばってやっているのを正当に評価してもらった結果だと思えないということ。組合員の生活がかかっている。

県：鳥取県はわたりの廃止をしたという前提が他県とは違うと認識していただきたい。それを踏まえ、個々の職責が他県より劣っていると考えているということはない。

組合：このグラフを見たら、組合員は率直に、他県より鳥取県の仕事は劣っていると感じる。

県：主張された思いは私自身としては受け止めさせていただいたつもり。基本は、今が是として変えるつもりがないというわけではない。どういう体制でやっていくのがいいか、意見を聞きながらやってきた。能力がないと言っているわけではない。上田副執行委員長が例に出したような人が任用されなくてはおかしいのではないかと、というのは違うのではないかと。前提として共通の認識が必要。

組合：経験があれば能力があると言っているわけではない。ただ、経験が長いから事務分担として係長のような仕事をさせられている実態はあると認識している。その辺のポスト整備ができていないのではないかと、というのが我々の主張。

県：上田副執行委員長が言ったことは理解する。具体的にあればしっかりさせていただく。

組合：わたりを廃止したから2級のこのグラフになっているという認識ではなく、問題意識を持って欲しい。

県：役職、ポストは円滑に組織が動くためにどうするのがいいのか、ということで検討する。本来役立つポストができる能力のある職員がそういうポストに就いていないからポストを設けるという考え方はしていない。

組合：能力があるだけでなれないのは分かるが、我々の要求はポストがないので役職以上の仕事をしている職員がいるため職場要求で上げている。その観点で考えてもらう必要がある。

組合：職場要求の話が出たが、現場の課長が言うことと業務効率推進課長が言うことに温度差を感じる。各部との交渉で「交渉ではなく意見交換と聞いていた」と言われたり、「そのようなことはうちで答えられるわけがない。業務効率推進課に直接言って欲しい。」などと言われた。組織として最低限しないといけないこと、きちんと情報を伝えたりすることができていないのではないかと。こちらとしては交渉責任者が主管課の課長だろうと誰だろうと構わないが、誰が来てもしちゃんと責任を持って答えられるようにしてもらわないといけない。

組合：業務効率推進課が主管課に任せているわけだから、労使交渉の当局の責任者としてきちんとしてほしい。

県：各部には伝えている。

組合：言いたいのは、基本の基本、意思疎通ができていないのではないかと。業務効率推進課の指示を現場が理解できていない。いい制度を作ったとしてもそれが活用できていないのではないかと。説明するところはきちんと説明しなければならない。能力発揮型人事についても、課長によっては理解していない人もいます。

組合：そういう管理職に職能を判断されるということに対して不信感がある。

組合：今のやり方、メールや掲示板に出して終わりというやり方でいくと混乱が生じるし、肝心なところが理解されていない。正規がこんな状況なのに非常勤のことなんか話ができないというのが現状。意見がきちんと伝達されているか確認して欲しい。なすり付け合いのようになっているのが県の今のやり方となっているのではないかと。5年後、10年後のビジョンがないのはおかしい。職員の3パーセント削減は知事のマニフェストだからそれだけはやるのか。

県：知事は県民に選ばれているので、マニフェストは達成しなければならない。県民に対する我々の使命である。

組合：3パーセント削減の話は例えだが、当たり前なのが当たり前でできていないということが問題。

県：伝達云々という話があったが、労使交渉は職場、部局でまずはやっていくのが当たり前。それに対してしっかり対応するよう通知するというものではない。まずい点があれば真摯に受け止める。職位の整備とは分けてきちんとしたい。

組合：業務効率推進課長がそれくらいの認識だとしたらおかしい。組合とのやりとりをこうしろと伝えていないのは事実。こちらは主管課が当局でもいいが、きちんとした回答ができるよう指示しておいて欲しいと言っていたが、主管課にはその認識がなかった。業務効率推進課からきちんと伝わっていなかったと言うこと。

組合：マニフェストの3%削減の話があったが、職員を減らした後、県としてはどういう風によつていくのかというのが無ければならない。ビジョンを決めていってもらわないといけない。兼務が当たり前のポストがあるのはおかしいのではないかと。兼務なので仕事がさばり、部下に仕事を頼み、更にその部下に頼み、非常勤にまでしわ寄せが行っている。職位よりも上位の仕事をやっていると認識している職員が多い。県の組織としての基本的な考え方を示してもらわないと職員としては納得できない。2級にこれだけの人間がいるのはおかしい。モチベーションを保てない。

県：大きな方針を掲げてどういう風によつていくかは組合とも協議をした。その結果はホームページにも掲載している。単に3パーセント減らせればいいと考えているわけではない。県財政が厳しい状況にあるということをご理解いただけると思う。だから単に減らすだけではなく、持続可能な県政とするため、無駄な部分がないか役割分担を考えながら削減を進めている。その中で新たな需要があれば配置する。ビジョンが見えないと言うが、毎年毎年対応しなければならないことだと思う。職位の整備にビジョンを持つというのは、どういう風に進めるか示せということと思うが、組合としてはどういう風なものと考えているのか。一律、2級を何パーセントにする、4級を何パーセントにするというものであれば難しい。一件一件所属の意見を聞きながら設けていくものと考えている。これまでも毎年6月議会明け頃から、業務効率推進課が各所属に出向いて所属長の意見を聞く機会を設けてきている。

組合：分布の話になるが、業務効率推進課がかなり要求を締め付けているんじゃないかと思う。各県との差は歴然。所属、地方機関から上がってきた要求を査定するだけでなく、積極的な形でポスト整備に関与して欲しい。

県：繰り返しになるが、ポストを増やそうという認識で見えてはいない。効率的で機能的な組織という観点で見ている。

組合：上がってきたものしか精査しないのではなく、逆提案なども必要ではないか。

県：組織にはバランスが必要なので、東中西と同じような職場があるとき、その中の1つで必要なポストがあれば他にも提案することもある。

組合：我々はポストを増やさなければならないと思っている。ポストを増やす考えは無いと言ったのは違うと思う。

県：必要があれば一件一件精査して整備する。

組合：増やすことを大前提としないのは分かるが、査定基準が厳しすぎるからこういう状況になっているのではないかと。また、主管課との連携が取れていないということは我々の声が届いていないのではないかと。

県：要求は最後は主管課から上がってくる。部局として要求がないものは、部局で精査されたものと

考えている。しかし、一方で職場要求もすべて見ている。ご理解いただきたい。

組合：我々は業務量、困難度とも実感として大変だと思っている。職員が他県と比べて劣っていないと思っているならもっと改善しなければならないのではないか。ビジョンが無いと言ったが、大分県では31、32歳くらいで係長に昇任させて人材育成するという考え方でやっているらしい。そういうことも考えてもらいたい。

県：基本はどうすれば組織が効率的かということで組織査定はやられている。任用は能力発揮型ということのできるころはないか人事でやっている。それも知らない管理職がいるということであれば、各部への情報伝達は認識が深まるよう考えていきたい。今日の交渉で理解していただいた部分、理解いただけなかった部分は明日に向けて整理していただきたい。

組合：職位整備について労使合意の方向性が見つからないと11月議会での給与条例改正部分の判断はできないと考えている。