

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3回）

○日時 平成27年12月25日（金）10：00～12：20

○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
業務効率推進課：谷課長、谷口課長補佐、河野課長補佐
（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

【高齢者部分休業】

組合：第3回確定交渉を始める。今回はこちらから要求していた制度の導入と職位の整備について、2点を主に確認したい。まずは高齢者部分休業について、組合が不安なのは代員の確保と定数の考え方である。

県：我々としては2月議会の提案を目指し、詳細な運用は任命権者ごと、そして職種ごとで詰めさせてもらう。代員の考え方は事務折衝や交渉の場でも話しているが、公務運営に支障がないことが大前提で、欠けた勤務時間に補充があって高齢者部分休業が成り立つ。代員確保が困難で公務運営上支障があれば認めないこととなる。代員補充する工夫をしながら、公務運営上支障がないように、要件的なものを設定してやる。定数は勤務の一部が欠けても1カウントとして扱わざるを得ない。定数に影響しない補充が原則となる。

組合：定数に影響しないようになると、非常勤職員の補充が想像される。1日の業務に対して育児短時間勤務のハーフ（半日勤務）と高齢者部分休業のハーフの方を使うこと、1つの職場で2つの制度が存在することはあるか。

県：どちらも定数1を使って配属されている。今の条例上、二人の職員を定数1でカウントできない。育児短時間勤務は勤務時間、形態が決まっているので、現行の制度でできるもの考えるしかない。非常勤職員もあるかもしれないし、運用で定数は別に考える扱いなので再任用短時間勤務職員を代員とすることもできるかもしれない。

組合：条例にすることは否定しないが、制度ができた後の運用ができていない。学校現場の養護教諭のように一人の所の代員確保はどうするのか。

県：難しい部分ではあるが、非常勤職員を確保することを考える。一人一職の所にもう一人となるが、事務とは異なり免許を持っている者となり、課題である。学校現場に入れることが基本となるので、どういう形で入れるか、知事部局とは違うが、できるか検討する。

組合：2月議会の提案だけではあいまい。ずらし勤務と同じく実際の運用は後回しになるのではないか。教育委員会もきちんと提案してもらわないと雲をつかむような話。大筋合意では乱暴。この場でなくても、具体的な話をしないと分からない。

組合：今の定数で高齢者部分休業が埋められないのであれば、定数条例を変更すればいいのではないか。半日勤務なら半人役という改正。

県：単純な足し算ではないので、人件費が増えることが想定される。まず導入して、どれくらい利用があるのか、運用でどうするのかを検討していきたい。

県：定数条例のことは初めて聞いたので、はっきり回答はできないが、そういう意見があることは聞かせてもらった。

県：運用は事務局との調整もあるので、ある程度できた段階で示したい。

組合：取得したら退職までという制度だが、介護をしていたが死亡などで要因がなくなった場合、フルタイムで働けることは考えていないか。

県：そこをどうするかもある。一度申請した場合、人の回しとの関連がある。非常勤で回すこともあるが、異動もあり年度で考えないと。法律の趣旨から公務運営に支障がないようにしなければならない。一人職場であっても、介護を含め短時間勤務職員は、人事異動、配置換えで、できる所に配置する。年度の運用が基本となる。

組合：被介護者が亡くなった時、フルタイムで働けるか。

県：次の人がはまっている場合、すぐに復帰とはいかない。その辺は条例に書かか、規則に委任するか。

組合：「原則として」と条例で書かないといけないのではないか。

県：条例案は準則どおりにしているが、取消しなどを想定したものになっている。しかし代員として雇い入れた者を雇い止めすることもあるでは、代員確保が難しくなる。定年までとして、例外を設けるようにすることを考えている。

県：基本は同じである。任期があるものは任期までの勤務となる。

組合：条例を2月提案し、運用はその後で協議、意見交換していきたい。

県：2月提案を目指して、詰めていきたい。

【育児部分休業】

組合：育児部分休業は新しい休暇と聞いているが、非常勤職員が除外されている。休暇制度の説明をお願いします。

県：育児に係る部分休業は法律に基づいており、正職員は小学校就学前まで、非常勤職員は3歳までとなっている。近隣の県で独自の制度を設けている所もあるが、我々も子育て支援の面から、小学3年生までの子を養育する場合について、無給の休暇を新設する方向で考えている。勤務時間条例の改正が必要となる。要求をいただいてこれまで法律の趣旨を説明してきたが、法律と同じものを横出しすることは法律の趣旨ではない。また議会の同意がないと成立しない。単純な延長や拡大ではなく、目的を達成するためのもの、面倒を見る者がいない場合に認めるなど、前段として意見交換したい。

組合：新設の休暇で小学3年まではいいが、非常勤職員はどうか。敢えて新設なら非常勤職員を対象に入れることも可能ではないか。

県：育児部分休業は県の育児条例で法律を受けて定められているが、非常勤職員は定められていない。非常勤職員の部分休業は取扱要領で職員とのバランスをとって定めている。非常勤職員は想定していないものとしての提案である。

組合：非常勤職員も子育てしている。子育て王国なのでできるようにしてほしい。

県：非常勤職員は制度の中身、適用法令も正職員と違う。子育て王国の率先は否定しないが、職員のものではない。報酬もそうだが、県内の非正規職員の状況を見据えることが原則で、必要である。検討はするが、非常勤職員について正職員と同じもので要望するのか、根拠や内容をどう考えているのか、整理が必要である。

組合：現段階で課題意識はあるのかないのか。

県：ニーズはあると思う。

組合：正規職員も非正規職員もニーズは同じ。正規職員だから重いということはない。

県：同じような子育て状況であればそうだと思う。

組合：正規非正規だろうと入れるべき。無給ならお金がかかるわけではない。

県：それなりの業務があるから働いてもらっている。どう労働条件を設定するかはそれぞれの任命権者で違うが、非常勤職員は勤務時間が短いことが大前提で、正職員と違うと考えている。ニーズはあると思うが、同じではないかということは議論していくことである。

組合：技術的なことに聞こえる。

県：技術的ではなく、元々仕組みが違うので、同じようにはなくしっかり議論していくことが必要である。

組合：必要なものは入れていかないといけない。それを前提に議論していかないといけない。

組合：病院局、企業局はどうか。

県：基本的には反対しない。ニーズはあるだろう。夜勤者の確保は組合と話をしていないといけない。

県：同じ考えである。皆で一堂に会して作業する所があるので、話をしていかなければいけないが、制度導入は賛成する。

組合：勤務時間が違うと言うが、なぜ正規と非正規を同じにできないのか。

県：月17時間勤務や週29時間勤務、時間外勤務命令も原則しない、違うのに一律に話をするのはどうかということ。

組合：月17日勤務の常勤的非常勤職員についてはどうか。

県：そもそも勤務が短い人は対象外なので、そういう人が議論の対象となる。

組合：課題意識があることは分かった。

組合：高齢者部分休業は取消しが可能であるということで、条例もそのようにすること。

県：文言はすり合わせる。

県：病院局もそうだが、しっかり議論しなければならない。法律で公務に支障がないことが求められており、詰めていかないといけない。スムーズにいかないことがあってはならない。

組合：我々も言っていることである。条例ができたらしちんと運用できることが大事で、そこはよろしく願います。

県：しっかり汗をかいてと思っている。そこを詰めてから提案したい。

組合：運用できないでは何のためかとなる。今はフレームの所の話だけ。

組合：育児部分休暇に非常勤職員が対象外なのは納得していないが、このたびは良しとする。非常勤職員については今後も継続してもらいたい。

【フレックスタイム制度】

組合：今回のフレックスタイム導入の提案の仕方に組合は不信感がある。11月4日の交渉では国の状況を見てと言っていたが、その後の知事の会見では実施と言っている。課長と知事が話し合っていたのかという不信感がある。組合との合意を得てではなく知事の会見とは、どういうことでそうなったのか。

県：知事は向かっていきたいという自分の考えを述べたもの。組合と交渉してということは知事も理解している。

組合：組合軽視に見える。話をして煮詰まっからの発表ならいいが、ルールとしておかしい。

県：そういう風に受け止められたことについては、私も適正さを欠いていたかなと感じるので、お詫びを言わないといけない。過程を踏まないといけないことは理解している。我々としては提案させていただいて、進めていきたい。

組合：知事と課長の話の内容は分からないが、今日は中身の話に入れない。

県：知事は政治家だから自身の考えを言われたのだと思う。

組合：知事は交渉責任者だからこの場において発言すればいい。今の状況では、ここで決まったことが変わるかもしれないという不安がある。

県：今までひっくり返ったとか、そういうことはない。

組合：回答書にも組合の意見を聞きながらとあった。早急な導入は我々にとって怪訝だった。課長も認められたように適切ではない。我々は今年のフレックス導入はないだろうと判断していたが、知事の発言でどたばたとなったのが事実である。

県：人事院の勧告では4月実施と言っている。国の状況を注視し、勤務条件に関するものは組合と話をしていく。

組合：民間でそのような態度をとれば、不誠実としてストライキである。意見を聞いてから提案すると言って、記者会見で既成事実を作った。

県：記者会見が既成事実と見えたのは、我々の進め方がまずくお詫びするが、意図的ではない。これから進めていきたいが、2月提案が難しいのであれば、そこから考えていく。

組合：組合軽視と受け止めている。2月に条例提案とは考えていない。そもそもずらし勤務もない学校現場で一足飛びにできるのか。人事委員会勧告にも研究を進めると言っているのだから、研究を進めるべき。

県：介護や育児をする職員には、フレックスタイムを入れた多様な働き方が資するだろう、国もそうだろうという趣旨で、使いたい人は使ってくださいということである。給料もちゃんともらいながら選択肢を増やすということで、2月議会提案を考えていきたい。議論がかみ合わない所、隘路について、必要なものをすり合わせをしながら進めていきたい。

組合：このたびの段取りに腹が立っている。鳥取県職員でフレックスが使える職員の割合はどれだけか。知事部局だけで話をしてもということで、合同交渉で話をしているが、今までも介護・育児が充実するのはいいが、こんなに制度があるのに適用除外となる。どう思っているのか知事・副知事がここに来て言ってほしい。かみ合わないのは私達のせいではない。

県：交替制職員を除いての適用と考える。

組合：ワークツールだけ入れて適用除外では話にならない。知事が政治家として物を言うのは分かるが、現場が困る。学校関係のことも大切にしてほしい。この後はどうするのか。導入の可否を含めた議論をすべき。

県：話がかみ合わない所がある。高齢者部分休業も同じだが、選択できない職場もある。そのような中で、課題はどこにあるのか話して、取れる場合には職場の環境を整えていく。全員に恩恵がなければ認められないという風に聞こえる。

組合：その結果、男女、職種、勤務体系で差がつく。選択肢が拡大しても使えない人がいる。いいものは何でも入れるように聞こえたが、こんな制度設計でいいのか。

県：何でもというわけではない。高齢者部分休業と同じで、できるか分からないものも任命権者で議論しながら進めていく。制度を入れたら放っておくということはない。

組合：問題が山のようにあるのに記者会見で言う。労使関係が分かっていない。

組合：権利が行使できない人が増えていく。非常勤職員も含め、大方の職員が使える制度設計を議論するべき。フレックスは仕切り直しとする。今日は中身の話はできない。職員、組合員にとっていいものか、知事に認識をもってほしい。勤務、労働条件に大きな影響を及ぼすことである。

【職位整備】

組合：職位の整備の現在の状況はどうか。

県：来年度の組織編成は今までと同様、業務の内容を点検していく。技術、専門職といった職種全体で考えていく。通常よりたくさんの要求をいただいている。23年から27年にかけて101人の減で、当時と状況が変わっているだろうということで、職種全体で考えてくださいとお願いしている。人数だけでは説明できないので、業務を点検しながら作業を進めているところ。最終的なものは2月議会になるが、現在は課長査定段階で、内示して調整要求が出てくると思う。昨年は係長級は一桁、7名増だったが、今年は20名ほどを考えている。

組合：行政職2級の職員が多いなど、均衡の原則から見てバランスが悪い。人数が減っている中で業務の見直しは進んでいない。我々は係長級は4級の職務になっていると考える。他県と比べても係長は4級である。

組合：私は東部県税事務所の3級の係長で、仕事上、鳥取市役所ともつきあいがあるが、相手は42歳くらいで4級の係長である。これは何だろうといつも思う。3級の係長がチーム長でいいのか。前線で頑張る人が3級だが、市では3級は主任で、その上に4級の係長がいる。県の仕事は鳥取市より下なのか、市よりも低いのは納得できない。他県もチームをまとめるのは3級ではない。まとめる仕事は4級ではないか。

組合：3級と4級の明確な差は何か。

県：組合とも話をして、いち早くわたりを廃止し条例ができた。そこで3級は係長級、4級は課長補佐級と鳥取県は位置づけている。

組合：業務は増えており、賃金はそれなりのものをもらうべき。現場の声のとおり、仕事の内容で3級はそこまでするのか、係長が統轄していいのか。

県：それぞれの自治体でそうなっているので、単純に比較できない。均衡の原則は、地方公務員法の水準のことだと思うが、人事委員会の民調を含めた水準の話。水準と職は切り離すものとする。

組合：それは違う。ラスパイレス指数であまりにも差があり、給与水準に差がある。級別の人員配置が影響している。

県：民間の水準に合わせている。

組合：鳥取と島根は民間に差がないのに、差がでるのはおかしい。そもそも比較がおかしい。民間の水準以上にラスパイレス指数に反映しているのがおかしい。資料でも分かるが、平井知事就任以降、大卒事務の応募者数が下がり続けている。鳥取市は増えている。

県：鳥取市は高卒込みの数。県は民間経験者採用があるが、市はしていない。さらに県は今年に地方創生コースの採用を設け、事務の応募は増えている。出てきた数字を並べて、データに不正確なものがある資料を前提に話をすることはできない。

組合：大卒応募者が減っている状況を知事はどう思うのか。給与改善する必要はないのか。人が減っても仕方ないと思うのか。

組合：資料ではここ4年間で下がっている。

県：減ってはならず増えている。何をもって比較するのかということ。

組合：職位整備の評価を伺う。20名増えたと言うが、どう評価しているのか。

県：4月、7月と人事異動が2回、能力発揮型を含めて知事部局では係長級の昇任者が40人弱で、昨年より増やしている。組織とは別に継続していきたい。それと組織で20名。十分かどうか聞かれて、答えを考えているわけではないが、他県の状況も見て、課題意識をもってやっている。20人は組織、ポストの増で、40人は実際に上がった数となる。2級の下号給は経験が十分でない方もいる。昇任の対象となる経験があり、この人ならできるという人に任用でかませる。知事部局では200名の分布だが、1年前は70名だったものを110名上げて、人事で努力している。

組合：2級以下は1%しか増えていない。島根とは倍半分違い、相当開きがある。職員の応募数も減っており、やり方を変えないといけないうっている。わたり廃止でラスパイレス指数100を目指す都合しているが、差がありすぎる。国で部下育成は課長補佐の業務だが、県では係長の業務となっている。

県：国では係長は部下の育成をしていないのかと言うと、そうではないと思う。国の標準職務遂行能力は簡便なもので、評価基準とは違うものである。

組合：簡便なものでも国はそうになっている。

県：係長が部下を育成しないことはあり得ない。我々はきちんとそれを書いているということ。

組合：国の位置づけは違う。係長は業務の指示はするが育成はしない。県は見直すべき。

組合：職位の整備の努力は認めるが、十分ではないと言っている。専門スタッフ職の職位整備は限界ではないか。制度をつつかないといけないと思う。能力発揮型やポスト整備だけでは対応できないのではないかと考えている。

県：地方公務員法も改正され、国の考えた標準職務表ではあるが、係長は3級となっている。他県は条例化することで悩んでいると聞いている。他県の状況がどうなのかと当局は思う。級別構成の影響は否定しないが、民間の水準と合わせてやっていく。他県に合わせるべきとは思わない。議会にも言っているが課題と認識しており、踏み込んでやっていく。手法は今のものであるべきと考えている。そこでどうするかを考えていく。

組合：今のやり方ではラスの改善はできないと思っている。

県：今のままでいいということではないが、今回はプラス改正であるが、総合的見直しの経過措置中で推移が読めないところはある。

組合：総務省のいう係長3級は各県で決めるもので、必ずそうするものではない。他県は従っていない。

県：そうは言っても、国がどういう助言をするかは別である。

組合：知事部局と他部局との違いはある。職位整備の話は合同交渉で何年も出ている。ポストは増えているが、周りで昇任している実感が無い。事務職員の増員、次長2名を要求しているが、そもそも事務職員がいるのかという答えだった。生徒、保護者、先生との対応で忙しい。出かけてもらい、学校のことまで調べてほしい。

県：学校の事務職員の査定はしていない。教育委員会事務局、教育センター、東中西部教育局の査定はしている。

組合：今後も続けていくということでもいいか。任命権者ごとで見ると枠がない。枠は全体の25%以内じゃないとだめとか言われる。実習教員は予算の中で25%の枠があったので、それをやめないと2級へいけなかった。枠は撤廃されたが、実際は残っている。これはおかしいということでもいいか。

県：他県の数値を見てみると、現実的に違うのかなと思う。一定のピラミッドの中での割合とは開きがあるところ。埋める、増やすことは考えていく。学校の経緯は分からないので、補足していただければと思う。

組合：能力発揮型やポスト整備は限界と考えている。級別の数を検証したことがあるか。現場では上がる所が少ないと感じる。出先に対して能力発揮型の周知が足りないと感じる。

県：基本の考え方は人事企画課長と同じ。枠は撤廃したとの考えなので、必要な方は25%を超えて任用していく。ただし、25%を下回らないという意味ではない。

組合：働きかけをしている割には、部から上がってくる数が増えていないのではないのか。何故出してこないのか、何が原因なのか、検証していないのか。

県：昇任の対象となる人がもっといないのかという話だと思うが、結果がどうかはあるが、今回も特に促している。能力発揮型に限らず昇任人事は、所管部局、所属がどう捉えているのかだと思う。

組合：自己規制をかけているのではないのか。組織の椅子がないわけではない。まだまだと感じるので検証してほしい。

組合：職位整備の手法は人数とでということでもいいか。

県：人事と組織の両方でやっていく。

組合：人材確保の件で、いろいろな所を受けて合格した人が、どちらへ行ったらいいのかという場合、鳥取県に来ないほうがいいと誰に聞いても言う。

組合：鳥取県は見放されている。

県：私は逆の人もいると思っている。

組合：5級の数を増やしたい時、我々に相談があるのか。管理職の場合はどうか。

県：課長級は6級だが、課長級の数を増やす減らすは管理運営事項なので、違うということになる。5級もそうなる。交渉事項において現実的に話をすることはある。

組合：管理職的な主幹教員を4倍増やすとこの前聞いた。1級から2級へのことを話しているのに、労使の不信感につながる。

組合：お互いに課題意識があるということだが、平成18年から10年が経過して、見直す時期ではないかと考える。一つの手法にこだわらず、総括していくことが大切である。業務効率推進課からも査定結果が出てくるので、そちらも見て、また議論を重ねていきたい。

組合：今までのやり方は限界と考える。
県：信頼関係に影響が出たが、ご協力願いたい。