

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4回）

○日 時 平成28年1月29日（金）10：00～12：10

○場 所 第2庁舎4階 第32会議室

○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
（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）竹内経営企画課長、入江課長補佐
（病院局）福田局長、松本課長補佐
県職労：藤縄副執行委員長、西條書記長 他
現企労：松本書記次長
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

【交渉ルール】

組合：交渉のルールについて前回も申し合わせをしたが、労働組合と合意して発表すべきところを知事がルールを無視して合意なしで発表した。今後このようなことがないように確認したが、知事への伝達はどうなっているか。

県：その時の定例記者会見の内容を改めて確認したが、決して組合との交渉を軽視しているものではない。知事の認識も同じで、協議を経ながらという趣旨の発言である。ただ、言葉（フレックス）が裸で使われているところがあり、その意味では誤解を招き適切ではなかったと前回申し上げたところ。組合との協議の過程を経るのが正しいやり方であり、知事には発言に留意いただくよう伝えた。昨日の記者会見を見られたと思うが、知事には伝わったと思っている。勤務条件、労働条件については引き続き議論して進めさせていただきたい。

組合：世間的には組合との協議が終わっていると思われる。昨日の記者会見で、時差出勤の中でコアタイムの話をしてしたが、知事と我々のコアタイムの認識は違うような気がした。

県：定義の仕方であり、事実と違うことは言っていない。

組合：知事は色々な面で発信源となっている。発言はプラスにもマイナスにもなるので、気をつけてほしい。

【一括条例提案】

組合：高齢者部分休業と子育て部分休暇は先の交渉で合意したが、その後、フレックスタイムとの一括条例提案になると聞いた。これは組合の認識と違う。これからは条例提案の方法も含めて交渉の中で示してもらいたい。

県：それについては明示しておらず、曖昧なところはあったが、明確にセットでと言ったことはない。ワークライフバランスや働き方をより柔軟にするための環境作りのために、従来組合から提案されていたものに、勧告にあったフレックスを一体的に取り入れて整備したいと言ったものである。あくまでテクニカルな話で、単発で提案するのではなく、環境を整える広い目的のなかで一体的なものとして一本で議会に提案しようと考えた。一部合意できないということがあれば、そこを外して提案ということは、これから考えなければいけない。

組合：前回そのように提案してもらえれば納得できた。高齢者部分休業と子育て部分休暇は条例提案してほしいと言ったが、フレックスは納得しておらず別のもと考えており、認識がずれていた。前回今のような説明はなく、3本セットで出す話は聞いていなかった。

県：どんな形で条例提案するかを交渉事項とすることには疑問がある。これまでこの場で議論していたかというところではない。3本セットでの提案であれば対応が変わったと言われるのは違うのではないか。フレックスは仕切り直しというのが結論。

組合：三つがセットならどれか一つ抜けたら提案できない。

県：合意しなければ2つだけでも提案することも選択肢としてある。議会、県民に対しては一括で提案するほうが納得性が高いと思う。

組合：これらは別々のものと考えていたが、3つパッケージで動かしていくと事務折衝で聞いた。最初から伝えてもらえればよかった。

県：その点は説明不足であった。

【フレックスタイム】

組合：フレックスタイムの導入は、ワークライフバランスの充実のためと伺ったが、実際にどのような人がフレックスタイムを利用すると考えているのか。

県：目的にもよるが、国と同様に育児・介護をしている職員のように通常の勤務では家庭と仕事の両立が十分にいかない場合を考えている。フレックスは高齢者部分休業や育児部分休業のように給料が減額されない。勤務をスライドさせるだけでは対応できない場合、勤務時間を短くしてフレキシブルに使うことができる。本人の申告に基づいて収入が減ることなく生活パターンに対応できる。人事委員会の介護のアンケートでも、勤務時間の短縮の要望は多いが、フレックスも4割近くが使いたいと言っており、ニーズはあると思う。

組合：職員の申告によると言われるが、所属長の時間外削減に利用されないか心配している。

県：制度設計は職員からの申告。所属長が職員にフレックスを使えとは言えない。時間外削減は目的ではないが、結果として効果はあるかもしれない。

組合：8時半から17時15分までの窓口時間が延長されることはないか。

県：ケースの想定は分からないが、今でも勤務時間や休憩時間をずらしている。フレックスは別の話ではあるが、今実際にやっていることである。

組合：非常勤職員はどうか。

県：フレックスに限らず、前回でも育児は非常勤職員もニーズは同じではないかという話があったが、非常勤職員は勤務時間が短いことがベースとなっている。育児部分休業も法律上違う制度となっている。育児部分休業が入った時の考え方として、フルタイムではないから短くするという法律の趣旨であり、それは基本的には変わらない。また全ての職種には当てはまらないが、非常勤職員は正規職員の指示に従って業務を行い、勤怠管理も含めて正規職員と一緒にやっている。

組合：ずらし勤務もできないのか。業務を指示する正規職員がいない間はできないというのであれば、勤怠管理が煩雑にはなるが、正規職員の指示を受けない非常勤職員は私事理由によるずらし勤務ができるのではないか。

県：非常勤職員単独で勤務してもらう場合、何かあった時の責任はどうなるのかということもあり、広げることは適当ではない。

組合：非常勤職員は月17日勤務が想定され、勤務時間が短い分、身動きが取りやすいだろうが、ニーズは正職員と変わらない。勤務時間が短いだけで非常勤職員は取れないと言っているが、程度はあろうが、ずらすことで公務に支障が出てくるものなのか。フレックスはやってみないとあつたが、公務に支障がある場合が想像できない。

県：17時半に職場から帰るとすると、2時間ずらすと19時半までいることになるが、そういう制度は適当ではないということである。短い勤務時間に合った量・質の仕事をお願いしていること、正規職員は時間外勤務もするが非常勤職員には基本的にお願ひしないなど、総合的に考えると、正規職員とは違うということになる。

組合：公務に支障がないようにするのは運用次第。非常勤職員にも子どもはいる。非常勤職員にワークライフバランスの充実は必要ないとしか聞こえない。

組合：正職員と同じようにと言っているわけではなく、非常勤職員にも選択肢を広げるべきということ。必要だから3歳まで育児部分休業が取れると法律で定めてあるが、4歳以上では現在のものでは足り苦しい状況がある。いきなりフレックスは難しくても、任命権者は考えていかなければいけない時代になっているのではないか。非常勤職員にはいらないとはいわないと思うが、何かしら一歩踏み出す答えをすべきである。

組合：人事院も非常勤職員のニーズも踏まえて検討していくと言っている。最初から不要ではなく検討していくスタンスを表明すべきである。

県：非常勤職員にワークライフバランスは関係ないとは言わない。ニーズはあるが3歳までとなっているのが事実で、現状で考えていることを述べた。女性活躍推進法の附帯決議では非正規職員についても配慮することとされており、我々も承知している。目的はワークライフバランスだが、公務に支障がないのが前提で、運用というより公務の性格を踏まえて制度設計し、実態的にできることを考えていかなければいけないと思う。サービス管理からすれば、現実的に正規職員が6時くらいまで居るのであれば、非常勤職員の勤務時間を後ろに30分ずらせるのではないかと、後ろにずらすことをやってみようとか、検討の余地はあるのではないかとと思う。

組合：知事が非常勤職員のワークライフバランスはできないと言ったら大問題。県の全職員と考えてよいのか。ニーズはあるので、今後、非常勤職員も取れる仕組みを考えてほしい。

- 県：元々の業務、勤務時間を前提として考えることは変わらない。その中でできることを検討していく。正規職員と同じようにすることを一気に目指すことは難しいが、できるところからやっていく。知事とそこまでやり取りしていないが、概括的にあると思う。
- 組合：ある母親である非常勤職員で、週に1日休むより毎日6時間働いて帰れる方がいいという人もいる。現場としても毎日いてくれたほうがよいという声もある。非常勤職員のフレックスはできないのではなく、制度設計し易いのではないか。ニーズがあることを知ってほしい。
- 県：週29時間勤務の職員もいる。1週間の勤務の割振りは所属長の権限で決めることができる。縦でできたほうがよいか、横でできたほうがよいか、どちらが効率的かということであり、それで要求している。所属としてそのほうがよければ、17日勤務ではなく29時間勤務にすることで対応可能ということもある。
- 組合：任用後に職員の申告でどのような勤務にするかを決められたらいい。
- 県：労働条件の明示に関係するので、どちらでもいいということではない。週29時間としておけば、月17日に割り振ることは可能である。
- 組合：新しい制度が入っても使える職場と使えない職場があり、不公平感がある。人事異動で使える、使えないが出てくる。職場間の較差が広がることは問題ではないか。
- 県：異動でということはある。状態が継続しているのであれば、異動時、事前にどうするのか聞いて、人事の裁量で可能な部分でできそうな所に配属する。可能な範囲で配慮に努めていく。育児・介護の両立を考えなければならない立場であるので、そもそも何ができるのか、我々も今回提案しているが、そこに向けて今何ができるか、まずやってみようかと、任命権者が違うので抽象的になるが、そこに向けて努めていきたい。
- 組合：昨日、ずらし勤務を学校に入れるよう教育委員会と交渉した。ずらし勤務を来年度試行するということがあったが、8月から3ヶ月だけでおかしい。なぜ3ヶ月だけなのか。知事部局は入っている。来年度は準備期間で次の年から本格的にというのが通常の流れではないか。フレックスの話をしているが、学校はずらし勤務も入っていない。
- 県：昨日のことで、内部協議ができていないので状況は変わっていないが、昨日の意見も踏まえて相談させていただく。
- 組合：学校現場では朝一時間いないと困ることもあり、教育委員会は導入をためらっておられる。人の配置がネックになっているのではないか。ワークライフバランスのためにお金をかける覚悟があるのか聞きたい。
- 組合：職場によってはフレックスが入らない所がある。人を配置してもらわないと進まない。全ての職場で取れるような形にしてもらいたい。
- 県：ワークライフバランスの推進でもあるが、公務遂行確保は前提となる。コストの観点は出てくる。新たなコストが発生しないのが基本。基本の考えは皆で支えること。所属の中で業務が柔軟に回るように考えている。
- 組合：フレックスはお金がかからないから入れやすいと考えてないか。高齢者部分休業は代員でコストがかかるが、フレックスは知事の記者会見もそうだが、柔軟な勤務形態でいける雰囲気という感じがする。学校教職員や看護師のような現場は、コストがかかってくるからずらし勤務を入れられない。ワークライフバランスとコストを天秤にかけて、コストが勝っている。財政には撥ねつけられる。学校現場では校長が口々にイクボスと言うが、覚悟がない。ずらし勤務も本格導入できない。我々は全職員の中に入っていないのか。本当に困っている。
- 組合：職員間の較差やいつまで経っても制度が入らないことを良いとは思っていないと思う。全職員に進めていく姿勢を見せてもらいたい。公務に支障が出なくなるように模索してほしい。コストをかけ較差を埋める環境整備の姿勢を確認したい。
- 組合：財政に決意を持って向かうと確認できれば今日の交渉は終わりとなる。
- 県：コストの話は大きな課題である。民間ではどういう視点で入れているのか。民間でもクリアになっていないのではないか。フレックスにより開庁時間に欠ける所をどう補うのか考えないといけない。積み重ねて考え、財政的なものが必要ということになれば財政当局に向かっていくことも必要になるろう。
- 組合：入った制度が使いたくても使えない状況で、また制度を入れる。較差を埋めることを考えてもらわないといけない。
- 県：入れたからには使えるようにしていく。
- 組合：本当は学校にフレックスを入れてもらいたい、せめてずらし勤務を入れてと要求している。
- 組合：ずらし勤務の方向はどうか。
- 県：意見を聞いて検討する。二つ考えていることがあり、一つは提案したものより長くすること、もう一

つは期間を刻むということを考えている。

組合：任命権者が違うのではなく、そういう現状があることを踏まえて、今後財政的手段も含めて真剣に考えてもらいたい。

組合：グランドデザインは人事企画課長の言うとおりでいい。民間のフレックスも見て、学校や病院でできないなら、任命権者が知恵を出さないといけない。条件闘争のようであるが、フレックスでワークライフバランスに資することができないのであれば、それを踏まえて何ができるかを出さないといけない。教育委員会は常に二、三步遅れているのが気になる。

県：私が言うことではないが、教育総務課長は今より踏み出そうと言ったのだと思う。知事部局ではフレックスが出来る所があると思って入れる。条例がないと試行も出来ない。やってみてその中で解決できるものもあると思う。試行的にやるとしても、学校現場も含めて、本格導入前に解決できるものはあると考える。

組合：我々も拒んでいるわけではない。入れるのはよいが、入れるのであれば使える運用にしてもらうことを考えてもらいたい。

組合：ずらし勤務も躊躇している。部分休業を取得したくても個人解決で断念している。学校の1時限目をどうするのか、非常勤が来てくれたらいいが、校長も悩んでいる。本人も悩んで、実際には制度があっても取れない。未来への投資も含めて是非取れるようにしてほしい。

組合：フレックスはどこが除外されるのか。

県：交替制職場は適用外。外来・日勤は制度的には対象だが、診察時間があるのでどうか。コストの問題もある。事務職でもそこで使えるか使えないかがある。制度的には対象となる。

県：事務職しかいないので知事部局と同じ。病院や教育委員会のような隘路はない。

県：現段階で入っていないので、来年度試行して出来るもの出来ないものを見る。寄宿舎はどうかとか、事務なら2時間くらいできるのではとか、試行で出てくる。職種も関係するが、知事部局と同じ事務なら同じようにできるのではないか。今は事務職員も対象外なので、試行してしてみる。

組合：授業では、一番困っている子に向けて授業をする。制度設計も取れない所はどうするのかを見て制度設計してほしい。

組合：選択肢が増えて辞める人が減ることに踏み込んでもらいたい。夜勤専従の職員にも光が見えればいいが、今のうちから導入を視野に考えてほしい。

組合：来年度の試行は、本格導入に向けて期間を延ばすことを検討してもらえるか。

県：来年度試行は期間を延ばす方向で考えているので、継続協議としたい。再来年本格導入に向けて、学校・職種を見てどうできるか検討したい。

組合：複数人が申請して職員が欠ける時間が出る場合、承認は所属長の権限となるのか。

県：公務に支障があれば所属長が調整することとなる。

組合：はなから駄目と言われたいのか。

県：話し合っただけで決めることになる。現実的には運用の話となる。

組合：育児・介護以外でも理由は聞かれるのか。聞かないでもらいたい。

県：聞くことは前提ではないが、先ほどの話のように、判断する時に理由を聞かざるを得ないケースが現実的にあるのではないかと思う。

組合：制度は一度導入されると変えにくい。定期的な見直し、議論の場を作ってほしい。

県：了解した。

組合：申請が断られる場合はあるか。

県：公務に支障がある場合で、ケースバイケースとなる。

組合：きちんと説明されるか。

県：説明はするが、あいまいにならざるを得ないところはある。国を含めて公務員の勤務時間に労基法の適用はない。フレックスも労働者の裁量でできるフレックスではない。勤務時間の割振りを行うものとなる。所属長側に徹底しないといけないが、職員にも自由裁量でできるものではないことは理解が必要である。民間と違うということに注意しながら周知しなければならない。

組合：フレックスという言葉のイメージがある。我々も組合員に説明はするが、周知が大事である。具体例があると説明しやすく良い。庁内LANに載せておしまいではなく、何かの時に所属長に説明してほしい。

県：周知方法は考えてみたい。

組合：ワークライフバランスで高齢者部分休業、子育て部分休暇、フレックスタイムについて議論してきた。3本一括提案でということだが、子育て部分休暇の新設で小学校3年まで延ばすことについて、非常勤職員が対象にならないか。国の制度が変だと思うが、再度考えられないか。

県：ニーズがないとは思わないし、非常勤職員のワークライフバランスの実現も考えていかなければいけ

ない。法律も含めてどういうものを設計するのがよいか、県民の理解も含めて再度考えてみたい。条例ではなく要綱レベルであるので、もう少し時間をもらって、できるなら、新年度に向けて変えるようなスピード感でやっていきたい。

組合：教育委員会のずらし勤務は、我々の要求をのんでいただけるという方向で受け止めてよいか。

県：方向性としては昨日のものより進めていく。

組合：ワークライフバランスについては条例提案を進めてもらうということで了解する。

【職位整備】

組合：平成26年9月の伊藤保議員の質問で、1級2級職員が多い運用の是正について、どういうポストがよいか研究したいとの知事の発言があったが、その後の対応はどうか。

県：26年度交渉でもそれを受けた議論があった。他県の情報も得ながらという趣旨だったと思うが、その結果については既に交渉の中で話したという認識。他県調査をしたが結果はかんばしくなかったという報告をベースに交渉したと思う。継続してやっているという認識である。

組合：参考にならなかったという現実だった。

県：前回の交渉で組織的な部分と人事的な部分での対応、スキルの話をしたが、組合から不十分ということで、継続して今も話をさせてもらっている。

組合：資格職のように職責が3級であることが明らかなものの3級スタートの検討状況はどうか。

県：3級は係長級の職責という話をした。職務内容、職責で特別なものがあれば初任給で3級に位置づけることも必要と話をした。実際には弁護士を課長補佐で任用している。他にないか見ているが、そういう職種は現状では他にないと考える。組織と異なっているが、一定の専門的知識が必要で、主事・技師がやる仕事ではないのではということも含めて、職場要求で主事・技師ではないと要求もあるだろうが、組織でも見ていくと言ったと思う。今継続中だが、そういう視点でやっているということ。

組合：今年の職場要求のことだが、家畜保健衛生所は県内3箇所、獣医の職場で、防疫担当と衛生指導担当の2部門がある。衛生指導担当の課長補佐は次長と兼務で、次長の統括の仕事ばかりで衛生の業務に携われない。対県民の業務に困難を生じている。和牛指導等の取組で業務量も増えているので、単独補佐を要求した。平成23年の法改正、ハサップで業務が増え、要求し続けているが「所内の業務分担の見直しで対応」と毎回同じ答えで、厳しい状況と聞いている。企業への衛生管理の対応でもそれなりの肩書きが必要となる。同じく獣医職場である生活環境部の食肉衛生検査所は、所長、次長、二つの課に補佐級が1人ずついるが、業務で見劣りするものではない。人事交流もあり、不均衡に疑問が生じる。

県：改めて回答させていただくが、重要案件は次長、もっと重要な案件は所長が対応と考える。ハサップのように新しく必要なものもでていっているので、技師を係長級に上げて体制強化を考えている。現場の声を聞かずに現状どおりとは考えていない。食肉衛生検査所は全県を管理しており、担当の規模が違う。単純比較は難しいと思う。

組合：衛生業務は日々対外的なものが多く、肩書きが必要である。対県民に対する説明責任が係長級でいいのかという意見もある。人事交流で他を見るとそう感じる。職責に見合ったポスト、賃金が必要で、他県と一緒に仕事をする機会があると比較してしまう。均衡の原則に基づいて考えてほしい。人が増えない、減らされる状況で業務量は増えている。マネジメント、業務自体の見直しを進めて、見合った職責かどうか業務効率推進課が検討してほしい。能力発揮型、ポスト整備以外で考えている手法はあるか。

県：組合の考え方を聞かせてもらった。昨年度末の区切り「踏み込んだ対応を」と私が発言したが、全く新しいものとしてではなく、従来の延長で継続して話し合いをさせてもらっている。専門的な職で新しいものはないか、各部局に対してきちんと見ているか、この人はどうかなど個別の問いかけをやりながら継続して人事の対応をしている。今年はさらにきめ細かく見ていく。

組合：きめ細かい運用やポスト整備の成果は前回の交渉で聞いたが、他県・国との比較で級別の均衡の所が大きな問題である。二つの手法は級別職員割合を見ても大きな改善には至っていない。更に丁寧に見ていくことも必要だが、平成18年から、わたりの廃止もあったが10年経過し、その間、国公ラスの水準は落ちている。これは級別職員割合のいびつさが原因だと考えている。二つの方法以外に三つ目四つ目を考えていかないといけない。

県：従来から伝えているように課題意識は持っている。国・他県との級別職員割合の違い、それが正しいとか揃えなければいけないという点で、組合とは認識が違う。均衡の原則は級別割合ではなく水準の話で、それを見るのに級別割合や給料表の水準を見たりするが、必ずしも級別構成だけの問題ではない。そのみを持って合わせるものではなく、近づけるようなこと、説明できることを考えな

いととは思う。

組合：均衡の話として、この仕事は3級か4級のどちらがあるべき姿かということもある。10年間成果が見えていないことをどう認識されているのか。タイムスパンが長すぎて悠長ではないか。検討の速度を速めないといけないのではないか。

県：遅いではないかという意見については、そのように思われるだろうとは思いますが、当然話をしながら進めた中で、自動的にエスカレーター式に上がるわたりをやめようということは理解してもらっていると思う。格付けをどうするのかということがあり、しっかり評価制度を吟味しながら運用していく。わたりを復活させるわけにはいかないと考えている。

組合：能力発揮型で丁寧に見ると大きな看板を掲げているが、大きな成果が見えない。各職種毎に昇任の基準が平成23・24年までであったと思うが。

県：今でもデータベースに載せている。どうあるべきかを考えながら、現実を見てどう考えていくことができるかである。他県とも級別割合の構造が違う。基本はピラミッド型だが他県は中ぶくれしている。その意識も持ちながら考える。

組合：ポスト整備は行政職でのイメージは沸くが、少人数の職種や専門的スタッフ職はどうか。医療の少数派の職場では行政職のような昇格の考えは当てはまりにくい。部下ができたではなく、その職の資格を見て昇格させることがあったのではないか。

県：確認しないと何とも言えない。

組合：言語聴覚士などで、4級や5級に昇格させること。

県：出てくれば検討するが、ポストで見るので、この人ができるからということではない。もともと複数格付けしているところもある。要求があれば検討している。

組合：十分か不十分かはあるが、学校ではスピードに較差がある。学校現場の事務職の3級格付けには差がある。教育委員会が必要と判断すればできるのか。業務効率推進課が査定するのか。

県：学校現場は教育委員会と財政課で直接やり取りしている。業務効率推進課では決定もしないし情報もない。

組合：1・2級は知事部局は38%だが、県立学校が45%でずっと変わらない。学校現場だけ遅れている。財政が決定することに理由があるのか。

県：調べないと分からないが、交付税の関係があるのではないか。

組合：人事異動で何故自分が学校事務にと行って、学校現場に来たくない人がいる。ここに来たら人生終わりと思っていて、学校の空気を悪くする。何歳で係長になるのかに差が出ている。学校に来た人でそう思っていて困っている。人事異動で雰囲気が悪くなるので、全体でバランスを取ることを考えてもらいたい。

組合：不均衡は不満につながる。検討してほしい。

組合：教育委員会が任用で上位級に上げる場合に、財政に協議があるのか。

県：任命権者が個別で判断するところ。異動を考えた時に評価制度にも関わってくるが、評価制度が違いう中で係長になる目線が違うと困る。総合調整をとりながらやっていく必要があるが、財政がどうこうということはない。

組合：職位整備は意見・提案させてもらう。制度の見直しの協議もさせてもらいたい。

県：職位整備は今年度、できることをやっていく。やり取りをさせてもらうが、今年度の結果も見ながら議論していくことだと思う。

組合：職位の整備は継続的に議論していく。級別の割合は別物と言ったが、他県との均衡は自分も納得できない。

県：影響は否定しない。

組合：人事委員会を含めての話だが、現状は変わっていない。精力的に力を注いでほしい。