

## 令和2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 令和2年11月5日(木) 15:00~17:15  
○場 所 県庁第33会議室  
○出席者 県：(知事部局)人事企画課：前田課長、金澤給与室長、沖村課長補佐  
(教育委員会)教育人材開発課：國岡課長、吹野課長補佐、藤岡課長補佐  
(企業局)経営企画課：寺崎課長、田中課長補佐  
(病院局)竹内局長、新高課長補佐  
県職労：三浦執行委員長、谷田書記長 他  
現企労：苗村執行委員長、馬場書記次長 他  
県教組：井上執行委員長、小谷書記長 他  
高教組：岡島執行委員長、前田書記長 他  
非常勤労：岩崎執行委員長他

### <概要>

- 組合：11月2日に人事委員会勧告が出され、例年より1ヶ月遅れの異例の勧告であった。しかし、他県と異なり月例給と一時金を同時に勧告し、さらには一時金の期末手当は生活給であると明言され、他県にはない勤勉手当での勧告となっている。労働者側にとって配慮された勧告だと思っているが、一時金の0.05月引下げは大変厳しい勧告である。新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、大変厳しい民間企業の経営を反映されたものであるが、奮闘している県職員の労苦に報いるため、特に国や他県あるいは他の自治体との賃金格差を少しでも縮められるような交渉にしていきたい。
- 県：新型コロナウイルスの関係で、あらゆる職場で過去に例のない難しい対応をしていただいていることに感謝申しあげる。人事委員会勧告の以外にも、様々な課題について要望をいただいております、協議していきたい。
- 組合：まずは、11月4日付けで回答のあった要求書に対する回答について、説明をお願いします。

### 【要求書 一 賃金改善について】

県：今年度の給与改定については、人事委員会勧告を尊重したい。具体的に一時金の勤勉手当を0.05月引き下げたいと考えている。また、採用困難職種への給与処遇については現状どおり取り扱いたいと考え、引き続き採用試験の工夫や様々なPRを通じて確保には努めたい。

### 【要求書 二 新型コロナウイルス関連対応について】

県：時間外勤務の実態について、職員の労働時間はすべて把握しており、過重労働に対する所属長への指導や保健指導を徹底している。加えて、県庁内における応援体制として、忙しい所属への人事異動などで柔軟に対応している。待機の際の処遇は、待機そのものを労働時間とみなすことはなかなか難しく、給与面で措置することは困難と考えている。

### 【要求書 三 人事評価について】

県：査定昇給は現行どおり管理職で運用したいと考えており、制度変更等を行う場合には職員組合との協議を行う。

### 【要求書 四 非正規雇用職員の賃金および雇用制度の改善について】

県：会計年度任用職員の報酬制度については、昨年度の合意事項に基づき現状の報酬体系を維持したいと考えている。また更新年限については、国を上回る4回で運用しており、引き続きこの取扱いと考えている。休暇・休業制度については、国や他県の動向を踏まえながら、理解できる部分については都度改善を図っており、引き続き可能な対応について検討したい。

### 【要求書 五 職位整備について】

県：係長級及び課長補佐級の職位は、業務内容を精査して年々増やしてきており、毎年の組織査定で適切に対応をしていきたい。人材育成方針は、提示した農業職以外も作成を急ぎたい。

### 【要求書 六 諸手当改善について】

県：通勤手当の特急料金については、現行どおり2/3で取り扱いたいと考えている。また自家用車

の駐車料金を含めた実費弁償は難しいと考えており、現行どおり取り扱いたい。その他の手当についても、人事委員会勧告を尊重することを基本に適切に対応したいと考えている。

【要求書 七 休暇制度改善について】

県：基本的には現行どおりと考えている。子の看護休暇の取得要件の緩和は昨年からの要求であり、我々も人事委員会に申し上げているが、人事委員会の意見を十分踏まえた上での対応が必要と考えている。

【要求書 八 職場環境改善について】

県：時間外勤務縮減に関して、出退勤の適切な記録やメンタル疾患の対応等の要望については我々としても同じ問題意識を持っており、管理職への指導などしっかり対応したい。ハラスメント発生防止では法律が強化をされ、県のハラスメント防止要綱を見直す方向で検討しており、全職員に向けた啓発等も図っていく。介護離職者の再採用制度や、誰もが利用できる短時間勤務制度の創設は、法改正を伴うものであり困難である。またウェブセキュリティは、抜本見直しに向けて情報担当部署で検討を進めている。県有敷地内駐車場の使用料減免は、現行どおり対応したい。

【要求書 九 定年延長について】

県：国の取扱いを待っているところで、職員組合とはしっかり協議をした上で、制度化に向かいたい。

【要求書 十 高齢者雇用制度について】

県：再任用については、知事部局では個別に本人の意向を確認しながら、職責に応じて配置している。なお、全般的な給与制度については、人事委員会の勧告を尊重して対応していきたい。

【給与改定の提案】

県：給与条例に関する提案として、人事委員会勧告を受けて勤勉手当の0.05月の引き下げを本年12月分から実施したい。また、通勤手当の見直しを2点提案する。1点目は、先般の議会で県職員に極力ノーマイカーデー運動に参加して欲しいという要請があり、これを後押しするため、現在通勤手当上の配慮は月3回を上限としているが、これを撤廃するなどにより自家用車通勤の職員が公共機関を利用しやすいような改定をしたい。通勤手当の2点目として、平成29年度労使合意に基づく方法で、1キロあたりの単価を12.5円に引き下げることとし、これら通勤手当制度見直しについて、令和3年4月1日施行とする条例提案を11月議会に提案したいと考えている。

組合：給与改定の提案を議論する前に、まずは要求書の回答の中身について何点か確認したい。

1点目として、査定昇給の運用について現状どおりの運用をするということと、変更する場合は必ず組合と協議をすることは、間違いないか。

県：そのとおり。査定昇給の適用範囲を拡大することは、一切考えていない。併せて制度を変更する場合には必ず職員組合と協議を踏まえて対応したいと考えている。

組合：職位整備に関して、知事部局からは農業職の人材育成方針案を提案いただいているので、組合でも対応したいと思っているが、同様に要望してきた土木職の状況はいかがか。

県：作業が遅れている。改めて該当部局に指示をしたい。

組合：ハラスメント防止要綱を見直す際には事前に組合への協議をお願いする。

県：担当課に申し伝える。

組合：執務室の冷房に関して、今年度は新型コロナの関係があり、皆がマスクを着けていることや換気のこと踏まえると、冷房温度は設定温度よりもさらに下げる必要があるのではないか。

県：私の方からも庁舎管理担当課長に伝えたい。

組合：ウェブセキュリティ対応の負担軽減策は、来年度に向けて抜本的な見直しを検討中ということで、これまで組合から使いづらいという話はさんざん言ってきたので、見直しの具体的内容が決まったら、組合にも報告をいただきたい。

県：改めて情報政策課長に伝えたい。

組合：定年延長については、法律ができていないので現時点では何とも言えないということだが、法律ができて国から通知が来るまで待ったために、短期間で組合に対して決断を求めるようなことを危惧している。法成立前にも意見交換の場を持つなど、余裕を持った対応をお願いしたい。

県：了解した。交渉以外でもしっかりと意見交換ができると思うので、柔軟にやっていきたい。

組合：再任用する際、知事部局では一人一人意向確認しながら対応している、という回答であった。  
他の任命権者についても同じでよいか。

各任命権者：よい。

組合：本人の意向に沿うようにしたいということだが、一方「なお、担うべき業務量等を勘案の上、可能な範囲で」という部分が少し不安である。フルタイム勤務や短時間勤務という本人の思いを十分尊重して決めていくという思いで、この回答を書かれたということでのよいか。

県：知事部局では財源を理由にすることはなく、フルタイム勤務については本人の希望をすべて叶えている。逆に職務等については、むしろ少ない業務量であるとか職責を任されるのは勘弁して欲しいので主事の職を希望される場合も少なくない。

#### (給与条例に関することについて)

組合：知事自ら報酬1か月分をカットしたとき、組合員への影響についてすごく心配したが、その際の知事記者会見ではそういう話は無かったが、本日時点はどうか。

県：知事は本年6月分の給料を全額返上したが、その際に知事は一般の職員に波及させることは微塵もないと言っており、私も知事代理として賃金カットする考えはありません。

組合：月例給の改定がないということだが、組合としては十分でないところがある。昨年の国公ラスは、国が100のところ95.3と乖離があり、しかも前年と同じで伸び悩んでいる。去年は国が若干ながら給料改善しており、格差が逆に広がるという懸念を持っている。

県：国公ラスは昨年95.3で、昨年の給与改定は国が給料を若干上げ、本県は据え置きであり、格差拡大の懸念はあった。本年国公ラスの試算したところ、実はむしろ縮小の方に動いていた。これは、職位整備の効果と思っている。

組合：若干程度の改善であれば、引き続き全国最下位からは逃れられない。やっぱり不十分だという評価しかできない。

県：全国順位は、他県の状況もあり客観的にわからない。ただ下位の方から大幅に上がるまでの動きはないので、引き続き職位整備でしっかり頑張っていきたい。

組合：いわゆる「わたり」廃止から10年以上経ち、国を上回るとまでは言わないが、国に近い数字になるかと期待していた。一体いつになったらというところを答えていただきたい。

県：基本的には、組織査定を通じて個別のポスト精査していくことがベースでないと、勝手にひとでみて昇任はできない。一つ一つ点検しながらやっており、その成果は、徐々にではあるが国公ラスの改善傾向にある。引き続き職位整備にしっかりとやっていきたい。

組合：専門職を中心に、ポストが元々無いところがある。課長補佐の職が無いところの穴を埋めていただきたいという話。もう一つは、他県が係長を4級にしているのだったら同じように評価していただきたい。

県：技術系職種のポストが少ないという問題認識のもとに、去年は管理職のポストも増やした。

組合：昨年と比べ主事級割合が増えていると思うが、その見解は。

県：退職人数が非常に増えた関係で新規採用も増えおり、これが主事級割合として増えた要因。

組合：職位整備は、管理職ではなく係長級とか課長補佐級のポスト増で進めるべきである。新規採用者が増えてきているのであれば、もっと早く係長に育成するという視点で人材育成方針を作っている訳であり、そういう努力はされるべきである。

県：係長・課長補佐のポストは、5年前に比べるとかなり増えている。管理職よりも、係長・課長補佐級のポストの数が圧倒的に増えている。ただ、この4月は新規採用者が多かったので、瞬間的に主事級割合が増えた。

組合：今回勧告では、一時金について配慮はあったと思う。ただ、引下げであり、全国最下位。新型コロナウイルスに対する職員の働きぶりが県民から高い評価をいただいているということだが、給与面での評価が一時金引下げでは納得いかない。

県：人事委員会勧告は民間調査結果を踏まえたものである。我々としては、第三者機関からの勧告は尊重すべきという立場。これ以外の部分では様々な要望を頂戴しているで、可能な部分については真摯に対応していきたい。

組合：一時金は、国や他県との差が1割以上となり、月例給についても差がある。鳥取県職員は、これだけ差をつけられるような仕事内容では当然ないし、新型コロナ対応に関しては保健衛生関係部署であるとか昼夜を分かたず仕事している。それに対する評価としては、余りにも民間賃金に偏った勧告ではないかと思っている。

県：しっかり働いていただいていることは認識している。一方で、やはり人事委員会の勧告制度でこういう結果が出たことは重く受け止めなくてははいけない。その民間給与調査に基づく人事委員会の勧告を踏み越えて、賃金をどうにかするという事はできない。

組合：次回までに一時金について検討いただきたい。子の扶養手当の改善は勧告には無かったが、国と県で手当額に差がついていることの課題認識があるということでしょうか。

県：課題認識を持っている。

#### （退職手当の除算期間について）

組合：高齢者部分休業を取得した職員について、その退職手当に係る除算期間が実際の勤務時間に関わらず1/2減となり、おかしいと考えている。これにより退職手当上の勤続年数が1年減り、退職手当額で50万円近く差が出たということであった。岡山県では実際の勤務時間に比例して減額計算をしているということであり、しっかりご検討いただきたい。

県：引き続き他県の状況を踏まえ、研究していきたい。

#### （新型コロナウイルス対応について）

組合：新型コロナがいつ収まるか分からない状況の中、新型コロナ関係業務が時間外勤務の上限規制対象外の特例業務だからといって、幾らでも働けるわけじゃない。

県：その認識は当然持っており、特例業務だから45時間を超えてよいとはひとつも思っていない。引き続き所属長への指導を行うとともに、職員面談を通じて業務量などを把握した上で業務分担を変えるよう通知もした。時間外縮減について大きな課題の認識を持っている。

組合：半年以上経っても、毎月のように同じ部局で同じような上限を超えた人数が出ている。そこに、人員確保が必要ではないか。

県：上限を超えている職員は一人ずつ特定し、毎月の要因分析を該当所属と共有している。人材確保に関しては、新規採用職員の前倒しの採用を適宜やっている。さらに、保健所が大変なときに、毎日数十人態勢で動員計画を組み、新型コロナが発生したら直ぐに何人か配置ができるようにシフトを組んでいる。工夫を凝らしながらやっており、引き続き不断の努力をしていきたい。

#### （待機手当について）

組合：衛生環境研究所では、休日の緊急検査に備えて2名を24時間対応できるようにしている。基本的に2時間以内に出勤してください、飲酒もできるだけしないでくださいと。業務命令なのか、お願いなのかかわからない。給与手当等も一切受けてない。休日なのに休めないというストレスを抱えているということを現場から聞いている。その労苦に対してきちんと評価してほしいという現場からの声がある。

県：自宅等で行う待機に対する給与上の処遇について、人事委員会に見解を確認したが困難ということだった。なお、衛生環境研究所のPCR検査業務については、5月議会で新設した特殊勤務手当の対象としている。これは新型コロナの患者などに直接接する場合は1日4000円、間接の場合は3000円という手当。中四国各県は対象としてないが、本県はピークにおいては24時間体制で検査をしていた実態等も踏まえて対象にしている。このことは評価いただきたい。

組合：実際に勤務した部分が給与上の手当として評価されていることは、現場も別に否定している訳ではない。しかし、待機拘束で縛られていることに対して、何かの形で評価いただきたい。

県：我々も人事委員会と協議するが難しいとのこと。そこを鳥取県だけが拘束時間に手当を払うのは難しいというのが我々の整理である。このたびの特殊勤務手当に中四国各県が対象にしていないが、鳥取県だけ特別に対象としたことだけは理解いただきたい。

組合：人事委員会からは、県土整備部の災害待機や病院での看護師待機なども含め、任命権者が調査して判断するものではないかとの意向もあった。これをしっかり踏まえて検討いただきたい。

県：土木部局での災害待機等とどう違うか、ということも検証してみたい。

#### （会計年度任用職員について）

組合：現在の報酬制度ができてから10年経った。現場では10年以上の経験をしている方もいて、現場での経験が業務を支えているという実態もある。報酬制度において、区分を変えるのか、報酬に反映する経験年数をどこまで増やすかということについて、改善していただきたい。

組合：試験研究機関の会計年度任用職員について、報酬改善の要求をすると現在の報酬制度では当てはめる区分がないというのが実態です。やっぱり新たな区分の創設をするか、もしくは上限の見直しをお願いしたい。

県：技術系でも報酬区分Ⅲの職は多い。現在が報酬区分Ⅴであるということは、恐らく研究員の補助的な業務として整理してある。それが報酬区分Ⅲになると、全くデータ整理だけとはいかない。きちんと職として整理して、具体的に議論するよう担当部局と話している。

組合：現場の業務は常に会計年度任用職員に任されており、業務状況を理解していないところもある。

背景には研究員が何年かごとに異動して、現場を一番承知しているのは会計年度任用職員であり、そのあたりが不理解に繋がっているのではないかと組合では思っている。詳細については、別途意見交換の場をいただきたい。

県：属人的な話と制度設計とを分けて考えないといけない。要は、職として整理した上での制度であって、漠然とこの方が実務をやっているから見合った給料に、とは制度としては難しい。

組合：逆を言えば、整理した職務以上のことをさせてはいけない、という話だと思うが。

県：全くそのとおりで、徹底をしたい。

組合：休暇制度に関して、先日最高裁判決があった。判決にあった病気休暇以外にも、子の看護休暇や短期の介護休暇など、会計年度任用職員は無給で正規職員は有給という休暇がある。そこについて、法律を踏まえれば改善が必要と思っているが、国や他県の状況から無給のままでよい、という少し残念な回答だった。人事委員会の勧告でも、“個別に点検する必要がある”ということまで踏み込んでいるので、しっかり実態を見て判断していただきたい。

県：勧告では、国等の動向を注視しつつ、個別に検証をしなさい、ということであった。しっかり国等の動向を注視しながら検証していきたい。

組合：正規職員との権衡の観点もあるので、そこもしっかりと考えてください。

県：県庁職場になくってはならない会計年度任用職員の方々であり、しっかり受け止めて検討したい。

#### (人員確保について)

組合：人材確保に関して、今年度から獣医師のハローワークに取り組んでいるが、現状はどうか。

県：採用予定4人のところ3人の合格者。去年とは違い1年間の随時募集とし、いつでも選考試験を実施するように変えた。あと1人でも、3人でも4人でも、と対応しているところである。

組合：ハローワークでの呼びかけも、採用につなげる取組だと思うが、そちらはいかが。

県：担当課からは、ハローワークの開設が11月に遅れた聞いており、ハローワークを通じての募集はこれからになる。

組合：先ほどの採用のやり方を含めて、期待させてもらっていいということか。

県：是が非でもこの1名を埋めないといけない。様々なチャンネルを使って頑張っている。

組合：組合の主張としては、初任給調整手当の引き上げといった処遇改善も必要だと思っている。

県：今年度、ハローワーク開設や、随時募集といった取組をやっているなので、その状況を見てから処遇の対応を検討したいと現時点では考えている。

組合：上手くいかなかった場合は、しっかりその原因を踏まえて処遇改善等の対応をお願いします。

県：状況確認の上、しっかりと対応は検討していきたい。

#### (休暇制度について)

組合：休暇制度では、まず子の看護休暇について療育を休暇の対象にしてほしいということで、前向きな対応を検討いただきたい。

県：実態を確認しながら、しっかり研究をしてみたい。

組合：対象年齢については、今年から高校就学前までに拡大していただいたが、18歳まで引き上げてほしい。

組合：高校生でも当然インフルエンザにも罹り、薬を飲んだら一人にしておけない状況もある。怪我をや風邪の場合、家が山間地にあるため病院に連れていけないといけない。また、新型コロナの感染リスクのことも気になり、子どもを病院に連れて行き、2時間もある待ち時間を車中で待ってやりたいこともある。今年はインフルエンザが流行らないかもしれませんが、できるだけ早く対象年齢拡大していただきたい。

県：他県動向など研究する必要があると思う。新型コロナでは、現在、職員はもとより親族も特別休暇の対象にしている。

組合：続いて、子の看護休暇においやめいを、また介護休暇ではおじやおばを対象に拡大してほしい。介護休暇で要介護者の定義に含まれてないため、対象にはできないということだった。人事委員会とやりとりをしたが、民法上、扶養義務がないという話。ただ同じ条文では、家庭裁判所は特別の事情があれば、三親等内の親族においても扶養の義務を負わせることができるという規定もある。例えば、生計を一にしているとか、同じ家に住んでいるとか、実際扶養している実態があることが認められれば、対象に入れてもいいのではないかと。

県：特別の事情を制度に入れ込むことが難しいかなとは思ったが、昨年来の要望で私自身一定の理解ができたので、規則を制定する人事委員会に確認したが、やはり難しいという回答だった。

組合：先ほど紹介したような扶養義務が認められたら、対象としていいのではないかと。

県：家庭裁判所で手続きをされて、扶養義務が認定されれば整理できると思うが、決めるのは人事委員会である。人事委員会には、そこまでの切迫した事情があるということをもう少し具体的に話した方がよいと思う。

組合：昨年度の交渉で、おじ・おば若しくはおい・めいを介護や養育している家庭の事情をあげながら要求した。それは、働きながら家族の面倒を見ていくことを両立しなくちゃいけない現実問題があるからな訳である。そういう存在は、正規職員でも非正規職員でも当然あり、働き続けられる環境を作るというのは大事。そこはちょっと検討していただきたいということである。

県：恐らくすべての三親等を対象にして欲しいということではなく、特別な事情があるときに認めてくださいということだと思った。人事委員会は、民法上の義務云々というところで整理されているが、改めて強い要望があったことも含めて、人事委員会に対してもう一回打診をしたい。

#### (通勤手当について)

組合：通勤手当について2つ提案いただいた。まず自家用車等通勤者に対する手当は、前回合意した計算方法を基に見直すということ。合意した方法ではあるが、現場の自家用車利用の実態を考えていただきたい。また、そもそも一時金を引き下げた上にさらに通勤手当の引き下げを提案するのかと申し上げたい。加えて学校現場の教員であれば、公用車の代わりに自家用車で使わざるを得ないという実態があり、これを踏まえると機械的な引き下げはどうかと言わせていただく。

県：一時金の引き下げの時期と同じタイミングになってしまったが、3年前の合意ルールにより計算して提示したものである。

組合：もう一方では、ノーマイカー制度の条件を緩和したいということである。しかし、ノーマイカーができず、自家用車で通勤をせざるをえない職場があり、例えば公共交通機関を使うと時間がかかるといった実態を無視して、提案してくること自体が不愉快。だから、自家用車の通勤手当を引き下げたいのであれば、例えば駐車料金の加算をすとか、公用車の制度を構築すとか、公有地の駐車料金を無料にするなどといった条件整備をした上で、通勤手当を見直していく必要がある。

県：ノーマイカーの協力を係る通勤手当の見直しについては、議会での議論もあり、今回がタイミングになった。言われるような課題が残っていることを改めて認識した。このタイミングで通勤手当全体の見直しを本当に行うのがいいかどうか含めて、もう一回整理したい。

組合：公共交通機関利用に関しては、JR特急利用者に対する負担についても考えていただきたい。近年、特急料金部分を2/3まで見直したが、やはり月額1万円以上負担を強いられる現実がある。JR利用してもらいたい話であるならば、特急利用者への支援が必要ではないか。

県：特急料金を全額支給しているような都道府県は僅か。そういう実情もあり、最近2/3負担に引き上げたところを、直ぐに10/10まで上げるかということに対して、県民の理解と納得というところの不安な点がある。

組合：新型コロナの影響でJRが冬のボーナス下げるような状況のなか、利用を促進することは理解いただけるのではないか。

県：特急料金だとか、駐車代だとか多岐にわたる課題だということは改めて認識した。そういうことも含めて今一度精査がいると感じた。

組合：精査は、次回交渉を踏まえて、検討いただきたい。

県：しっかり検討していきたい。