

平成22年度賃金・労働条件要求書等に対する交渉の概要

日時 平成22年10月28日(木) 午後2時～午後5時30分

場所 第34会議室(第二庁舎4階)

出席者

県(知事部局): 伊澤行財政改革局人事企画課長事務取扱、川本給与室長、金澤主幹、前田副主幹

教育委員会: 小林教育総務課長、吉野主幹、小椋副主幹

企業局: 板倉経営企画課長、山添課長補佐

病院局: 細川病院局長事務取扱総務課長、谷本課長補佐

県職労: 片山執行委員長、山中書記長 他

現企労: 青木執行委員長代行 他

非常勤組合: 縫谷書記長 他

(県教組、高教組等との合同交渉)

<概要>

高教組: 10月1日に人事委員会の勧告が行われた。

人事委員会勧告は、公務員の労働基本権制約の代償措置として行われるものであり、従来労使とも尊重してきたところである。

しかし、組合は一昨年から、人事院、人事委員会の民間給与実態調査の方法に疑義があると主張しており、昨年、一昨年については、労使交渉を経て、人事委員会勧告とは一部異なる給与条例の改正が行われた。

このような状況について、人事委員会は異常事態との認識であり、勧告に先立ち話し合いを行ったが、十分な対応はなされず、組合としては、残念ながら本年の勧告は容認できず、一から労使で賃金を確定すると声明を出した。

この声明に基づいて10月14日に組合から当局に対し要求を行い、過日回答を受けた。回答内容について協議し、合意に至るよう、誠意を持って交渉したい。よろしくお願ひしたい。

人事企画課: ただ今の言葉を受け止め、しっかり話をして、課題がどこにあるのか共通認識に努め、進めてまいりたい。

ここ数年様々な変化があり、その中で、県民の理解と納得はより重要となっているという姿勢で臨みたい。よろしくお願ひしたい。

〔解説〕

県職員の給与は地方公務員法の規定に基づき、県人事委員会が毎年県内民間事業所の給与実態を調査し、その結果等を踏まえて行う勧告を受け、賃金・労働条件要求書等に対する交渉を経て、最終的には県議会の議決を経て条例により定められます。

平成22年人事委員会勧告は、10月1日に行われました。その概要は、以下のとおりです。

<http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=149004>

人事委員会勧告は、人事院と共同で行う民間給与実態調査を踏まえて行われますが、組合は、県職員の給与を県内民間事業所従業員の給与と比較する際の役職対応関係()について、公民で役職が異なる者を比較するのは問題があるとして、10月1日、平成22年人事委員会勧告を容認しないとの声明を発表しました。

職員と民間事業所従業員との対応関係

行政職		民間事業所従業員の比較対応職種		
職	職務の級	企業規模500人～	企業規模100人～499人	企業規模50～99人
部長	9級	支店長等		
次長	8級	課長	支店長等	
課長	7級			支店長等
	6級	課長代理	課長	
課長補佐	5級			課長
	4級	係長	課長代理	課長代理

係長	3級		係長	係長
主事・	2級	主任	主任	主任
技師	1級	係員	係員	係員

(支店長等 = 支店長、工場長、部長、部次長)

【一 賃金改善の要求について】

県職労：国公ラスパイレース指数の低下が続き、国より5%低く、県内4市より低いという現状をどう考えるか。

県：県職員の給与は地方公務員法の規定のとおり、国、他の地方公共団体、民間の給与水準との均衡に考慮して決めるものであり、この3つはいずれも均衡の要素である。

何をもって適正とするかは議論もあり、どの程度民間を考慮すべきかという課題もあるが、もう少し整理されるべきとは感じている。そういう意味で、国や他の地方公共団体との均衡上、どう考えるかということについては、課題はあると思っている。

県職労：「課題がある」ということは、地方公務員法でいえば国や他県、近いところで県内4市とかい離している現状は、法的には違うという認識でよいのか。

県：「かい離」というより、今が均衡した姿かといえそうではないということである。

〔解説〕

鳥取県の国公ラス（国 = 100）の推移等は、以下のとおりです。

年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21				
										鳥取	米子	倉吉
指数	97.6	97.3	95.7	95.5	96.5	97.3	98.8	95.3	98.2	98.8	99.0	96.5
順位	47	46	46	43	41	40	26	41	-			

鳥取県人事行政の運営等の状況の公表について

<http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=72614>

地方公務員の給与については、地方公務員法第24条第3項に、以下のとおり規定されています。

「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」

県職労：地方公務員法では、国、他の地方公共団体、民間の給与水準と3つの要素があるが、国の指導もあってか、人事委員会は3、4年前から県内民間のみ考慮していると感じる。民間も考慮することは異存はないが、しかし民間「のみ」を考慮するのはやはりおかしいのではないかと。

当局としてはおかしいとは言えないだろうが、組合の主張は理解されていると思う。均衡の課題も踏まえて、勧告についてどう考えているか披瀝してほしい。

県：組合が主張する課題については、これまで県、組合、人事委員会と一緒に整理してきた経緯もある。

組合が問題としている公民比較の役職対応関係についても、今年の勧告でも一定の認識は示されている。

率直に言えば、今の公民比較の方法に課題はあると思っている。

民間給与実態調査は昭和20年代前半に始まり、その後変化は経ているが基本はそう変わらない中、今日的に見て、現状にふさわしいかという疑問もある。国には同種同等の職を比較していると言い切られても、素直にやや首をかしげるところもある。

端的な例が管理職と非管理職を同等として比較している（例：県の課長の給与を、企業規模500人以上の課長代理の給与と比較している）こと。勧告でも触れられているが、管理職手当が支給される人と支給されない人のデータを比較しても問題ではないか。管理職手当のある、なしにかかわらず対応させることが適正といえるのか議論すべきである。

なぜ今の役職対応関係がそうなのか、人事委員会が国に確認したと側聞しているが、制度ができてから年月も経ち、理由がなかなか説明できないと聞いている。であれば、今日的にどのような比較が正しいか議論すべきという意味で、今の役職対応関係には一定の課題があると認識している。

県職労：組合はこれまで役職対応関係を見直したいといってきた。職員の納得性には、同種同等の職との比較が最低限必要である。

また、企業規模によって県の役職との比較対応関係が異なることもおかしいと考える。

しかし、人事委員会は公民比較の役職対応関係について見直しが必要との姿勢には立っていない。50年間も同じ方法をとってきて、別の方法に変えることはできなくなっているのではないか。役職対応関係についても検討はしたが、変えるべき理由はないという姿勢である。

民間給与実態調査の方法等については人事委員会の権限であり、労使にそれを決めたり、人事委員会に対して「こうしろ」という権限もない。人事委員会に対して労使も含めて役職対応関係を県の実態にあったものにしていくという働きかけが必要。

また、役職対応関係の検討は労使だけで進めることは不可能であり、県民を代表する県議会や条例提案権を持つ知事の共通認識が不可欠である。

これらの課題に向かっていきたいという認識に、県当局も立っているという理解でよい。

県：よい。

県職労：その場合、実務的にはいつごろ着手して、いつごろまでにという目途についてはどう考えているか。

県：比較対応関係は給与制度の根幹であり、放置する気はない。できるだけ速やかに着手したい。

県職員給与の現状については、本年の勧告が増額改定であることもあり、県民に十分理解されていないところもある。県民や県議会に対し、県職員の給与の現状を再度きちんと、わかりやすい形でお示ししたい。その延長上で具体的な論点や検証方法の議論になると思う。

労使だけで済む話ではないので、県民にもこれまでの県職員給与の見直しの経過や現状、課題をお示しして、今後あるべき姿の議論へ進めていきたいが、そのためにも論点の整理が必要。実際のデータを持つ人事委員会の協力を得ながら、できるだけ速やかに着手したい。

県職労：11月定例県議会を一つの目途ととらえていいか。

県：県議会に直接説明ができる機会としては11月定例会の常任委員会がある。この度の組合交渉が終了し、11月定例会に給与条例の改正を提案するのであれば、その際に最大の課題の一つとしてこの課題も議会に説明したい。

県職労：了解した。

ただ、この度の件はある程度労使で話をしているものなので、県議会への説明に当たっては県当局の「独走」ではなく、組合への協議、確認なども考えてほしい。

県：この度交渉で話したことを報告する際には、組合にもあらかじめ連絡したい。

県職労：公民較差（全体 0.27%。わたり廃止の経過措置額を除いた場合、0.10%）を行政職の職務の級別に試算したところ、管理職は約7%民間より高く、組合員は1.3%ほど低い。

例年であれば、管理職の給与を下げて組合員の給与を上げよという要求もあり得るところであるが、それに対してはどう考えているか。

県：今の比較対応に課題があり、その一定の整理の後に出てくる問題だと思う。

現在のような管理職部分での公民較差は、H17年度から管理職手当を比較対象に算入して以後生じているものである。

今の比較方法が正当であれば、個人的には級別比較の議論には入らない方がよいと思うが、組合のいうような数字になるであろう。

しかし今は管理職手当は比較対象に入っており、非管理職の時間外勤務手当は入っていない、それを県の課長を企業規模500人以上の民間課長代理と、県の課長補佐を企業規模500人未満の民間課長と、いわば「たすき掛け」で比較している。その結果、公民較差の大半が行政職6級、5級で発生している。

今の比較方法には、あえていうが大きな課題がある。その整理をつけた後、級別比較を使うかどうかは別として、各職位にふさわしい給与を議論すべきである。

県職労：人事委員会勧告の過程に問題があり、管理職の給与とデータが高くなっている。管理職も組合員も同じ被害者として今年は整理することとしたい。

11月定例会を目途にやっていくことについては、よろしくとお願いしたい。

また、係長級の4級格付け（注：鳥取県では、係長級職員は行政職3級のみ。県内4市、他県の大半で係長が行政職4級まで昇格している）については、民間との比較方法をどう見直していくかに関連して、今現在は棚上げと整理したい。

県：付言したい。管理職も「被害者」といわれるが、人事委員会を擁護するわけではないが、人事委員会も労使との共同の検討を通じ、一定の課題意識は十分承知していることは組合もご存じのとおりである。

本年の勧告もそれを踏まえて人事委員会の委員が真剣に議論された結果であり、また、公民比較の役職対応関係の考え方についての考え方も勧告中で言及されている。

人事委員会は人事委員会としてよくお考えの上での勧告であり、県の回答もそれを踏まえたものということである。

〔解説〕

給与の公民比較は、月例給与と特別給（ボーナス）に分けて行われます。

月例給与については、その年の4月分の給与月額を比較しますが、この際、通勤手当、超過勤務手当等は比較対象から除かれます。

（以前は、通勤手当は比較対象に含まれ、役付手当・管理職手当は比較対象から除かれていましたが、H17年度に国が定める制度の変更があり、通勤手当は比較対象外、役付手当・管理職手当は比較対象となったものです。）

県職労：要求項目一 - (1)の回答について、ポストの整理については、昨年12月に「鳥取県職員の人材育成、能力開発に向けた基本方針」が作成され、昨年度の確定交渉でも議論したが、やはり必要と考える。

本県は「わたり」を廃止して、定数も減って、県民からはまだまだと言われるかもしれないが、他県に比べても相当にしっかり、時間外勤務で体をこわす職員も出しながら県行政を行っている。

しかし、他県に比べて相当ポストは少なく、役職者の比率は断トツの最下位である。ポストがつくられればいいというものではないが、今の状況を職員の士気、モチベーションからもどう考えるか。

県：職員の役職別（職務の級別）の割合が大きく変わっていることは事実であり、これは「わたり」廃止当初から一定程度想定されていたところである。

昨年12月に定めた「基本方針」の中では、年齢も入れながら職員の能力開発の方向性を示した。

ポストの整理は「わたり」廃止時から、終わりがあるものではないが、精力的にやってきたが、なお課題はあると考えている。

組織論のみのポスト設置では一定の限界があると感じている。能力があって、ポストに就けば役割をさらにしっかり果たしてもらえる人に、能力発揮の観点から活用し、さらに育ててもらいたい新しい人事管理をやっていききたい。

そういう基本認識のもと基本方針をつくったということは、昨年度の確定交渉で行財政改革局長も伝えたところであるが、引き続き基本的な考え方を具体化していきたい。

県職労：H17年度に「わたり」廃止の議論をした際、当時の職員課は、目標値や約束ではないが、業務や組織が類似する国の役職別割合が参考と話したと記憶している。

その後、国はいくつかの組織が国家公務員でなくなり、役職者の比率は現在8割程度になっているのではないかと。

それが妥当かはおいて、人事だけではなく組織も変わってきているので、組織的なものの見方についても変える必要もあるのではないかと。非常勤職員も増え、以前は正規職員がしていた仕事もしてもらっている中、非常勤職員を係や担当においてマネジメントすることも増えているが、そのようなことはあまり考慮されていないのではないかと。

県：新しい能力発揮型のポストについては、どういうポストにどういう能力が必要かを、部局の意見を聴きながら検討したい。

非常勤職員については、正規、非正規にかかわらず重要な「戦力」として認識しており、そのマネジメントを考慮しないつもりはない。既に整理し、正職員の部下は少なくともポストを置いているようなところもあるが、足らざる所については思いは一緒である。

県職労：各部局の意見についてはこれまでも聞いたことと思うが、各部局からはポスト設置の基準がわかりにくいという声も聞いている。簡単に線は引けないだろうが、意見が出やすいような環境に努力してもらいたい。

県：是非そうしたい。

〔解説〕

「わたり」の廃止とは

「わたり」は、年功的に給与を決定する仕組みであり、職員の給与は職務の内容や責任の重さに応じたものでなければならないことが定められている地方公務員法の規定に照らして、不適切な面があったことから、抜本的に見直しを行い、H18年2月に廃止したものです。

(見直し前)

行政職	職名	
5級	課長補佐、	主査
4級	係長、副主幹、	主幹

(見直し後)

行政職	職名
5級	課長補佐、
4級	主幹

3級	主事、技師	主任	3級	係長、副主幹
2級			2級	主事、技師
1級			1級	

- ・主任、主査制度を廃止。
- ・職務の級を切替え（主任、主査であった者について、係長級等へ昇任しない限り1～2級へ）

職位（職務の級）別職員割合の比較（行政職給料表適用者）

職位（職務の級）	鳥取県		国	都道府県
	H17	H22		
課長級（6級）以上	12%	14%	16%	18%
課長補佐級（4、5級）	40%	20%	33%	46%
係長級（3級）	28%	26%	32%	22%
主事級（1、2級）	20%	40%	19%	14%

【二 賃金制度改善の要求について】

県職労：初任給はH20年に一度改善してもらった。

その際県職員の初任給については、県内民間事業所の初任給と比べて行政職10号給相当の改善が必要という認識だったと思うが、間違いはないか。

県：それでよい。

県職労：今日はその確認だけでいい。

県：当時、県と県内民間の初任給における10号給相当の差をどうするかという議論の中で、今のやり方を提案した。

その際は、組合からも実現不可能な提案だとの意見もあったが、人事委員会や県議会にも説明して約束どおり改善した。

このような改善を行っているのは鳥取県だけである。初任給を4号給引き上げ、採用後6年間は標準5号給昇給という、国より高い一定の状況がある。

県職労：そこは国よりは高いが、県内民間よりは低いという状況ではないか。

県：行政職1級全体についても県内民間より高い。

県職労：査定昇給で、採用後6年間は標準昇給号給数が1年につき1号給高いという理由については、若年層は評価がしにくいということか。

県：査定昇給の運用が、若年層職員に対しては、現実的には適当でないということである。

〔解説〕

学歴別初任給

学歴	県内民間 （新卒事務員・技術者）	県職員 （行政職）
大学卒	181,592円	176,800円（1級29号給）
短大卒	168,134円	156,800円（1級19号給）
高校卒	148,052円	142,800円（1級9号給）

（注）県内民間は、採用のある事業所について平均。

鳥取県における若年層の給与の改善について（行政職（大学卒）の場合）

区分	現状	改善前	改善
初任給	1級29号給	1級25号給	+4号給
査定昇給	採用後6年間	年5号給	年4号給
	それ以降	年4号給	-

県職労：採用前の職歴等がある者の経験年数の取扱いについて、例えば薬剤師が行政職給料表の職に就く場合と医療職給料表（2）の職に就く場合で前歴の見方が違う。人事委員会規則事項ではあるが、労使双方に検証する責任があり、今後検証作業を行いたい。

県：我々としても点検したい。全く同じではないが、基本は国に準ずる制度の枠組みの中で、これまでやや不合理があるのではという指摘は点検の必要がある。ただその場合は、その職にどの給料表を適用す

べきかという点も含めて点検すべきと考える。

前歴換算の問題もあるが、そもそも適用される給料表自体が違うという問題もあり、給料表の適用範囲とあわせて点検する必要がある。

県職員：採用時の評価に不公平がないように、常識に当てはまらないものは変えていきたいということで了解した。

〔解説〕

一定の職歴等がある場合は、その経歴に応じて初任給が加算されます。

例) 行政職(大学卒)の場合

- ・新卒者：1級29号給(176,800円)
- ・大学卒業後、経験年数が4年ある場合：1級29号給 + 4年 × 4号給 = 1級45号給(200,000円)

この際、行政職等と資格免許職(医療職等)では、経験年数の取扱い(換算率)が異なります。

例) 行政職と医療職の経験年数の取扱いの概要

給料表	職歴等	換算率
行政職	県職員の職務と類似、直接役立つ職務に従事した期間	10割
	それ以外の職務に従事した期間	8割
	その他の期間(無職など)	2割5分(他の職員との均衡を著しく失う場合は5割)
医療職 (2)	資格等の取得後に資格等を必要とする職務に従事した年数	10割
	その他の期間	-

県職員：採用後6年間の標準昇給号給数の改善についてであるが、若年層の給与改善ということで一定の号給で上限が設けられている。

最近年齢をとってからの採用者も多いが、せっかく民間で働いたのに「割を食っている」ということもあるのではないかと。上限を撤廃してもらえないか。

県：上限を撤廃するというやり方は考えていない。

指摘はわかるが、それなら「若年層の給与水準の維持」といいながら、35歳で採用された職員についても41歳になるまでの間は毎年1号給昇給を加算することになる。それが果たして、制度本来の趣旨なのかということで、現行どおり回答しているものである。

しかし、同級生の間での不均衡ということであれば是正はあり得るものであり、何らかの対応は検討したい。

人事委員会規則であり、具体的には人事委員会と協議が必要であるが、経験年数を号給に換算して初任給に加算する際に、経験年数の5号給換算を取り入れられないか考えたいと、今は思っている。

県職員：その案はより改善になると思うが、「今は思っている」とはどういうことか。

県：人事委員会規則事項であり、人事委員会の会議で改正が認められなくてはできない。また、技術的にはどうすることが最善か、よく協議、調整した上で、できないかということである。

県職員：テクニカルには未整備な点もあるが、6年以下の経験年数の換算について、当局が一定の整理をして人事委員会へ要請ということで確認できるか。

県：それでいい。ただし、他の職員との均衡上の隘路等を技術的に詰める必要はある。

県職員：それはわかる、それしかない。レアな心配は事務方で詰めてもらえればいい。知恵を出してもらったことは感謝する。

県職員：介護休暇利用者の昇給復元について、介護休暇は本人の希望で取得するものではなく、社会制度がまだ不十分だからとらざるを得ないものであり、復職時の復元(号給の調整)に配慮してほしいということ。

育児休業は政策誘導もあって復元するがそれ以外はダメという、そんな考え方しか出せないのか。

県：気持ちはわかるが、民間が置かれている現実的な勤務環境を視野に入れるべきである。

反面、それではいつまでたっても改善が進まないのだから、政策的に公務員が引っ張っていくということで、公務員単独でも改善するというのも政策としてはあり得る。しかし、「公務員はいいな」という県民の声にも耳を傾けるべきである。

今後も絶対に認めないというわけではなく、介護休暇についてもそれを取り巻く社会状況も変わり、

制度も逐次改善されてもいる。しかし、法の枠組を超えた独自の取組は、今の状況では難しいと考えている。

県職員：国家公務員に準じた県の現行制度についても「公務員はいいな」ということは変わらない。国もそうだといい「いいわけ」がないとダメだということか。

県：消極的な理解は残念。

もし、そこまで乗り出すというのであれば他の政策もセットでないと、県職員の波及効果というだけでは県民は納得しない。しかし、現在そのような政策の準備はない。だから先ほどのとおり答えたものである。

県職員：組合活動のための専従休職について、復職時の復元を3分の2から3分の3へという要求も、国にはないので改善の意思はない、という理解でいいか。

県：現在の制度は国に準じていること、他の休職要因と比べても有利であることから、これ以上は難しいと考えている。

【三 諸手当改善の要求について】

県職員：時間外勤務手当の支給率など細かい話は個別に行うこととしたい。

県職員：駐車場使用料に係る回答はどういう意味か。

県：組合が主張するように、民間企業では社員に駐車場が提供されているから県でも現行の通勤手当に単純に駐車場代を上乗せするというのではなく、通勤手当全体で民間はどれくらいか、全体の状況を踏まえて分析、検討すべきもの、ということである。

人事委員会においても、H18年度にも県内民間事業所の通勤手当について調査、検討が行われているが、本年度再度調査されており、これらも参考にしながら検討したい。

県職員：現段階では改善する考えはないということか。

県：例えば自家用車で40km通勤している場合について、無償で駐車場を提供している民間と、県職員に支給されている通勤手当でどういう関係か一定程度調べ、それらを比較して改善することがあるかどうかを含めて検討したい。

県職員：細かいことは事務方で詰めてもらいたい。

〔解説〕

県職員の通勤手当の概要

(1)交通機関等利用職員（列車、バス等）

- ・ 運賃等相当額（原則として6箇月定期券の額。1月当たりの最高限度額 55,000円）

(2)自動車等使用職員（自動車、バイク、自転車等）

- ・ 使用距離（ 1 ）に応じた定額

使用距離（片道）		月額	使用距離（片道）		月額
	5km未満	2,200円	40km以上	45km未満	27,200円
5km以上	10km未満	4,800円	45km以上	50km未満	30,400円
10km以上	15km未満	8,000円	50km以上	55km未満	33,600円
15km以上	20km未満	11,200円	55km以上	60km未満	36,800円
20km以上	25km未満	14,400円	60km以上	65km未満	40,000円
25km以上	30km未満	17,600円	65km以上	70km未満	43,200円
30km以上	35km未満	20,800円	70km以上		46,400円
35km以上	40km未満	24,000円			

(3)交通機関等と自動車等を併用する職員

- ・ 上記(1)と(2)の合計額（1月当たりの最高限度額 55,000円）

(4)上記(3)のうち乗継駐車場を利用する職員（パーク・アンド・ライド）

- ・ 1月当たりの駐車料金（上記(3)の額に加算。最高限度額 月額3,000円）

(5)特別急行列車等利用職員

- ・ 特別料金等の2分の1の額（上記(1)～(2)の額に加算。高速自動車国道等の1月当たりの最高限度額 20,000円）(2)

1：通勤距離が2km未満は原則として支給対象外。また、通勤距離が2km以上であっても、徒歩である場合は、支給対象外

2：以下の要件を満たす職員等に限る。

- ・ 通勤距離が40km（高速自動車国道等は60km）以上又は通勤時間が60分（同90分）以上

- ・利用によって通勤時間が20分（同30分）以上短縮
- ・高速自動車国道等は、異動等に伴って利用することとなった場合に限る。

【四 休暇制度改善の要求について】

県職労：介護休暇の延長についても、先ほどの復職時の昇給復元に対する回答と同じということによいか。
県：よい。

県職労：休暇については、もう少し職員が休暇を取るべきだという認識はあるか。

県：認識はある。取得促進の取組や意識喚起もしている。

県職労：年次有給休暇の取得日数の推移は。

県：H20年が10.8日、H21年が10.5日である。

県職労：他の任命権者は。

病院局：病院局は、H20年が8.3日、H21年が8.5日である。

教委：教育委員会は、学校でH20年が9.5日、H21年が9.9日である。事務局については別途回答する。

企業局：企業局は、H20年が10.5日、H21年が11.7日である。

県職労：大体この程度か。どんな取組をやってもあまり変わらないということか。

県：私見であるが、ワーク・ライフ・バランスの取組、時間外勤務縮減、業務の効率化が定着することで、仕事と家庭生活が充実するという組織風土を目指したいと考えている。

県職労：民間でも年次有給休暇の取得は減り気味である。

県の特定事業主行動計画では、年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数は何日か。

県：知事部局は年12日である。

教委：学校は年15日である。

病院局：病院局は年9.5日である。

県職労：それに対して現状をどうとらえているか。知事部局の特定事業主行動計画では12日が目標であるが、12日にしなくてはならないと思っているか。

県：個人としては日数より、必要なときに年次有給休暇が取得できる職場環境をつくっていくのが大事かと感じている。

県職労：必要なときに年次有給休暇をとれるかどうかについて、職員の「満足度」はどうか。

病院や学校はやはり休みにくいだろう。知事部局では、休みにくいという声は聞くか。

県：そのような声をストレートに聞くことはないが、職場によってはみな忙しく、仕事との兼ね合いの中を工夫しながら休むということはあるだろう。

県職労：今の議論には違和感がある。この日でない、という必要がある日は工夫しても休む。それなりに周囲に説明もしやすい。それ以外の、疲れたときにゆっくりというのが「休暇」本来の趣旨ではないか。それが、20日全部でなくても、自分のスケジュール管理を含めて組み込んでいけるかが問題と思う。

県職労：休息の要素はそうだが。

とりたいたときに休暇がとれないという職員の声は直接にはないということだが、休暇が必要なときは保障しなくてはということには異議はないはず。例えば病院は可能なのか。交代職員が必要ではないか。

病院局：基本はそう。職員の間でやりくりして、可能な中でとることになる。

病院局は、休日勤務の代休や行事のための休暇などはあらかじめその月の勤務ローテーションを作成する中である程度調整するので、年次有給休暇の取得が少ないという面は確かにある。

「子ども・子育て応援プログラム」(鳥取県特定事業主行動計画)

<http://db.pref.tottori.jp/pressrelease.nsf/0/5CF8D7238E65A205492576F50083A3AD?OpenDocument>

県職労：夏季休暇はどれくらい取得されているか。

県：今年は3.5日である。

県職労：休息ということであれば本来夏休みがそれにあたるものであるが、現状は1日単位で取得という傾向ではないか。もともと連続取得が原則であり、それをバラしているのでは年次有給休暇と同じ形である。

組合は、単純に夏季休暇を現在の年4日から年5日に増やすよう要求しているが、どう使われれば職員のリフレッシュになるかが問題。

病院局の職員からは、連続して休暇を取得したいとの意見を聴いている。特に看護師だが、やはり難

しいのか。

病院局：看護局ではそのような働きかけもしている。連休はダメという考えはないので、なるべくとれるよう努力をしている。

【五 職場環境改善の要求について】

県職労：時間外勤務の現在の状況はどうか。

県：知事部局については、9月末時点で前年度に比ベトータルで34%の減少。部局によりバラツキはあるがおしなべて減少している。

要因としては、業務のマネジメントを行うという意識が、職員にも、上司にも少しずつ浸透してきているのではないかと考えている。

時間外縮減の負の影響にも十分注意しているが、職員に対する聞取調査でも目立った持ち帰り残業やサービス残業はないと認識している。

県職労：「スマート県庁5(GO)・5(GO)プロジェクト」で知事が推進しているのだから時間外勤務自体は減るだろう。

しかし、本当に忙しくて時間外勤務が多かった所属についてはどうやって減らすのか。無理をして表面だけ減らしてはいないか。

県：同じ仕事を、同じやり方でしては「同じこと」である。それを変えるしかないと考えている。

県職労：組合では人員不足の影響と思っている。定数削減で、業務は減らず人が減るからではないか。

経済、雇用対策等で事業が細分化しているもあり、本来むしろ人を増やしてもらわなくてはいけないのに、知事のマニフェストということで人は減らす。

一時的にその期間さえ無理すればこなせるという仕事はいいが、それが常態化することを心配している。突発的な問題にも人がまわせる体制でないと、急遽の仕事はいい仕事ができないのではないか。それで過重労働、健康被害と全部つながっていると思える。

時間外勤務を減らす努力はしているだろうが、どうにかなりそうと思っているのか。

県：健康被害、家庭生活との両立などについても、一生懸命時間外勤務を減らしている。

昔は信じられないほど時間外勤務をしていたがかなり減っている。ただ、それでもまだ多い状態というときに何をするかといえば、仕事のやり方を変えるしかない。

所属長へもお願いしているが、効率性を上げることがあっても、それだけではなく仕事のやり方、分担を変えないと決定的には減らない。そういう取組なしにG o G oプロジェクトはあり得ないので、業務改善とも軌を一にして、一歩も二歩も先に進めたい。

県職労：県が何をやっているのかがよくわからない。レアケースにレアに対応しているという状況ではないのか。それで結果的にいくらかは時間外勤務が減るかもしれないが、結局は仕事そのものを止めるしかないのではないか。

県：県の取組が見えにくいと言われるが、職員に対する聞取りでも、帰りやすくなった、時間外勤務が減ったという声はある。

例えば一斉退庁も、従来ともすれば形骸化していたのを見直し、また、状況もモニタリングして、それによる「揺り戻し」がないこと等も検証している。

確実に成果は出ているし、併せて仕事のやり方や仕組みを変えるよう周知した結果、外部委託の検討なども行われている。

県職労：5月に時間外勤務縮減について話をした際、人事企画課長は「尋常でない」時間外勤務となっている所属、職員を最優先で縮減する考えとあったが、そういった時間外勤務の話をしたい。個別対応かもしれないが。

県：月60時間を一つの基準として、それを超えている職員を4月から8月まで点検したところ、ひと月あたりの人数が100人から30人程度に減っている。

所属トータルの時間外勤務の時間数より、月60時間を超える職員をいかに出さないかが大事と感じている。上司の意識や目配りも、そういうところに目的を置いている。

県職労：そういう所属、職員に対しては、どう対応しているのか。

県：ものによっては切り分けることが難しい業務もあるが、時間外勤務が特定の職員に偏っている職場には時間外勤務の人の平準化等も進めている。

例えば、年度当初に業務が集中して、それ以降雪だるまのように時間外勤務が生じる職員については、4、5月に業務を切り分けて片付ければ夏の「負債」はなくすることができる。

県職労：昨年度「尋常」でなかった職員、職場については、把握、特定して、検証しているか。

県：昨年度月60時間を超えた職員については、追跡調査を行っている。前年度と見比べ、常態化しないよ

うにしている。

県職労：傾向を教えてもらえるか。

県：属人的なもの、属業務的なものと、両方ある。

どこに異動しても時間外勤務が多い職員もいるので、これまではG o G oプロジェクト浸透ということで様子を見てきたが、いよいよとなれば職員に面談や注意も検討する。

県職労：属人的なものは以前からある。問題は属職場的なもの。

県：属職場的なものには、様々な要因がある。浸透には難しさもあり、最初は自主性に委ねたい。

限界はあるが、当然緩和や防止に努めている。年度中途に人事異動を行ったこともあるし、非常勤職員を追加配置したこともある。

県職労：非常勤職員ではあるが、一部対応したところもあるということか。

県：人事異動で、正職員で対応したところもある。

県職労：他の任命権者については。

教委：教育委員会事務局については、35%くらい減っている。

学校については、教員の多忙化が問題となっており、休暇を含めて、実態を把握し来年度に活かすため、11月に実態調査を行う。

病院局：病院局では、例えば会議は1時間以内という取組を継続しているほか、人員も増やしている。補助職員を配置することで医師の負担を軽減したり、看護師を増員したりしている。

中央病院では、業務の流れを点検し、省けるものがないか取り組み始めたところである。

傾向を把握しながら対策をしたい。

企業局：企業局は、9月まででいえば対前年78.5%である。知事部局と同様の取組を行っている。

県：取組は、他の任命権者にも提供して、参考にしてもらっている。

県職労：時間外勤務の縮減は大事な課題であり、また個別でしっかり協議したい。

〔参考〕

時間外勤務縮減に向けた全庁運動（スマート県庁5（G O）・5（G O）プロジェクト）の実施

<http://db.pref.tottori.jp/pressrelease.nsf/0/2F9C9088819EEB364925771C001D3B70?OpenDocument>

県職労：人の減らし方が少し乱暴すぎないか。どこまで定数を削減するのか。

県：現在は、鳥取県版集中改革プランに基づき定数の削減を行っているところである。H23年度当初完成を目標としており、粛々とやっていく。その次の段階については、まだ議論できていない。

私見としては、減らすべき所は減らさなくてはならない。その場合、基本は業務とセットで考える姿勢が第一だと思う。

業務の非正規化等についても光と影の両方があるので、そういった点にもきちんと目を向ける必要があると、素直に思う。

県職労：今の状況には違和感がある、非正規化はまずいと思う部分もある、ということか。

県：一度「深呼吸」して、再度全体を眺める必要があると思うし、人件費をどうするか、その中でどういう方法があるか、ということもある。

経営という問題もあるのは事実であり、人件費を有効、適確に使うということはその中で引き続き大きな課題として考えざるを得ない。

県職労：人件費が潤沢でないことはわかる。その中で仕事をしなくてはならないのが公務員の使命である。どういう財源の枠で、どういう行政サービスを提供するかを考えなくてはならない。

しかし、当局と組合では立場が違うが、病気になるほど働かせてという世界は作りたくない。

県：そこは同感である。

県職労：今の業務量のままでは人員削減はもう限界と思うが、どうか。

県：マクロとしては相当程度スリムにはなっていると思う。部分的には色々あるが。

県職労：部分的には色々あるというが、個々があるから削減しているのではないか。ということは、まだまだ絞れるという考えか。

県：業務の見直しとセットで見直せるところはあると考えている。

県職労：業務量は変わらず、人は減らされて、組合員は悲鳴をあげている。今の業務量を維持するのであれば、これ以上の人員削減は無理ではないか。

県：それを言いきれと言われるのであればそうではない、余地はある。相当程度スリムにはなっていると思うが、すべて行き渡っているか検討の余地はある。

県職労：職員は過重労働で悲鳴をあげているという認識はあるか。

県：「悲鳴」ということに対する答えは差し控えるが、時間外勤務が多い職員もいることは事実。だからこそ時間外勤務縮減に向けて知事が先頭になって推進しているもの。
尋常でない時間外勤務の職員がいることは事実であり、放置はできない。それが現状認識である。

県職労：今年度から取り組んでいるトヨタ方式によるカイゼンについて、現段階で何か紹介できる成果があれば聞きたい。

県：今年は導入の年と認識している。

ただ、一部モデル所属では既にやっているところである。現在その取組をまとめており、12月にでも発表の機会を設けたい。

一部の所属では、業務の見える化等に取り組み、よかった、いい傾向という話も聞いている。具体は発表までに整理し、全庁で実感してもらいたい。

県職労：様子を見てどうするか考えますということか。

県：単年度で成果が出るとは考えていない、少なくとも2、3年は必要。

(社)中部産業連盟の協力を得て、意識改革やモデル所属などアプローチは行っているが、単年で花開くとは考えていないので、3年程度は必要と思う。

今年度を踏まえ、取りまとめて、来年度の展開を考える。

県職労：組合も単年度とは思っていない。トヨタをモデルに3年間取り組むということか。

〔参考〕

定数の削減(スリム化)の考え方

<http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=117606>

鳥取県版集中改革プラン(定数削減・給与構造改革編)

<http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=87153>

鳥取県のカイゼン活動

<http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=146482>

県職労：健康管理について。知事部局では全職員を対象に「生活習慣・ストレス測定」を実施したが、その結果について、傾向を聞いているか。

県：各職員にもつい数日前に結果が渡されたところであり、後ほどとしたい。

県職労：なぜこのような調査をしようと思ったのか。

県：本調査は民間の専門機関のメンタルヘルスチェックを導入し、各職員が回答すると精神状態や生活習慣を含めた検証、アドバイスが受けられるというものである。

調査、というか、分析もあり、個々の職員にフィードバックする他、所属に対しても結果を返してもらい、問題の大きい所属については改善の助言という仕組みである。

今年度は試験的に知事部局で実施したものである。

県職労：組合は従来からメンタルチェックの経年データを求めており、それに呼応された部分もあるかと感じている。

他の任命権者ではこのような調査はされないのか。

県：まず知事部局で、有効なら当然他部局にも成果を拡げていくということも考えられると思う。

県職労：昨年度の交渉で、全庁で統一的なパワハラ指針作成の話があったと思うがどう整理するか。

一年もかける話ではないが、ここで確認したいのは、発行版は各任命権者で違っていてもいいが、まず全任命権者で共通ベースを確認するという理解でいいか。

教委：予防対策のため、パワハラの定義など基本的な考え方は共通という話ではあったが、共通のモデルをつくらうという話はなかった。

高教組：パワハラ対策は、県全体でしましようという確認でいいか。

県：何であれ、よく相談してやりましょうということである。

県職労：パワハラについては、県職員で多いとは思わないが、耳にすることはある。

また、その際上手く対応できない場面もでる。職場は黙り込み、外部でも噂になっているが野放しの状態ということもある。

組合も上手くそこに入れておらず反省もあるが、せっかくパワハラに対抗しようとしているので、よ

ろしくお願いしたい。

県職労：健康も「事前」が大事である。しかし、健康を害した、特に真性鬱ということが、県職員だけではないが、おられる。

本県の復職支援プログラムは他県に比べ進んでいると思うが、やはり減っていない。

県：やっと横ばいまで持って行ったところである。

県職労：真性鬱の復職については、トレーニングの方法もであるが、基本は復職させたい、やめさせたいということではないということで、各任命権者で、今年は丁寧な話をしたい。

合同交渉では、「やっていこう」ということを確認し、あとは各任命権者と協議したい。

県：強い問題意識を持ってやっている。未だ十分とはいえず、また、他県に比べ先進的だからといって胸を張れるものでもないが、人の一生に関わる問題であり、今後も真剣にやっていきたい。

県職労：休職者等の補充職員については、もう少し上手い充て方ができないか。

県：日にちが薬というものについてはある程度先も読めるが、メンタルのように先が読みづらいものもある。

一方でスリム化により弾力性はなくなり、その中でどう職場を支えていくかが大きな課題。

正職員については、あまり細切れの異動には限界もある。できるだけ手厚くにも努めているが、限界を感じながらやっているのが現状である。

県職労：昔は休職者は制限勤務や過員で復職させることもできたが今はそれも難しくなり、休職者は生活面でも早く復職したい。その結果、職場は困っているというのが実態ではないか。

県：今のお話には大事な視点が抜けていると思う。それは、その職員が、本当に職場に復職する時期が来ているのか、ということである。

焦る気持ちはわかるが、まだその時期がきていないのに復職すれば病気は繰り返し、繰り返しせば悪化する。

職場の支援ということではなく、なおりきっていない場合はまずしっかり休んでもらうことに力点を置いて進めている。復職時の審査も、専門家の協力を得て、時期を見極めて復職としている。

正職員ではなく非常勤職員の対応にはなるが、本当に必要なケースについては、本人が復職しても後支援が必要な場合は所属の意見も聴きながら、年度末まで復職した正職員と併存して配置するという対応もあり、そういう努力もしている。

高教組：そういう制度があるということか。

県：「制度」ではなく、個々の実情に応じ支援する場合もあるということ。ケースは様々である。

高教組：それも健康審査会の中で協議するのか。

県：そういう議論も踏まえて、復職直後の対応や業務の軽減についても一人一人議論し、専門家の所見も参考に、必要があれば現実にそういうケースもあるということである。

【六 非常勤職員、臨時的任用職員の労働条件改善の要求について】

県職労：そもそも、地方自治法上の非常勤職員とは、今の非常勤職員を想定してつくられてはいないのでないか。

県：法は当時の成り立ちもあるが、各地方公共団体がそれに基づいて非常勤職員を雇用している実態がある。

県職労：月17日勤務で、以前は正規職員が行っていたような仕事をしてもらうなどということは想定していないのではないか。

県：制定当時の予想ということで言えば、当時そのような雇用は現実にはあまりなかっただろう。

県職労：枚方市の非常勤職員に対するボーナス支給に係る大阪高裁の判決は非常に素直なものと思うが、感想は。

県：判決については、ざっとではあるが読んだが、新たな切り口が示されたと思う。

ただ、個別の中身でいうと、契約更新の扱いや勤務時間について本県とは事情も違い、この判決の事案と本県の非常勤職員を同列に論じることはできないと考える。

県職労：枚方市の例は確かに本県とは違うが、ボーナスが払えるか、ということではなく、非常勤職員の処遇を考えると、本当に地方自治法の非常勤職員で考えていいのか。正規職員に準じて処遇を考えるべきではないかということである。

県：非常勤職員の勤務時間については、常勤職員の4分の3ということで整理してきている。

処遇については、どう常勤職員と近づけるかということで要求されているものと思うが、H18、19年度に非正規職員の労働条件全般を整理したところであり、直ちに枠組みを大きく変えることは難しい。

問題点を把握しながら、法の枠内でできることを、民間の状況も把握しながら考えていくことになるのではないか。

県職労：法的には、今の非常勤職員を非常勤職員のままで正規職員と同じように処遇する方法はないということか。それとも条例や規則で定めればできると考えるか。

県：枚方市に係る判決は既に支給した手当の返還に係るものであり、それをもって「やればできる」というのは乱暴である。

国も近時、これまでペールに包まれていた非常勤職員が大きな問題となり、人事院もきりこみ、政府にも動きが出てきたところであるが、法体系を含めて未整備な中、国を見ながらできることを考えていくというのが率直な回答である。

非常勤組合：国の非常勤職員については、2年前に人事院から一時金を支給してもよいとの通知が出され、現在は支給しているのではないかと推測されるが、地方公共団体の非常勤職員については、一時金の支給は地方自治法に反するというのが国の見解と承知している。

仮に国が非常勤職員に対する一時金の支給を認めるということになれば県はどうするのか。金額は別として、支給しようという考えはあるのか。

県：国の非常勤職員については、地方自治法は適用されず、また、県とは職務や雇用などの基本が違うということもある。雇用の実態を踏まえトータルに考えるべきものと思う。

仮定の問題に答えることは難しいが、環境が変化すれば、一時金を含めた総合的な点検は必要と考える。

県職労：本県もH18、19年度の見直し前は、6月と12月に非常勤職員に「割増報酬」を支給していた。

見直し後、県が非常勤職員に一時金を支給しないというのは、必要がないと考えるからか、あるいは正職員との均衡上本来は支給すべきと考えているのか。

県：H18、19年度の見直しでは、非常勤職員の割増報酬についてはなくすということを前提にして、全体を整理した。

以前支給していた割増報酬がボーナスであったかどうかは別として、非常勤職員の報酬が特定の月だけ増えるということはおかしいとの指摘、見解があり、法的には不適切と判断して今の条件を整備したものであり、現在は本来必要なものを支給していないという認識はない。

県職労：非常勤職員に一時金が支給されないのは不公平というのが組合の主張である。それを、既に現行の報酬に組み込まれているというのか。組合は、当時そのような説明は聞いていない。

県：全体の勤務条件として、そういう制度とし、あらかじめ組合にも示したものである。

県職労：では、仮に地方自治法が改正されても、引き続き非常勤職員には一時金を支給するつもりはないということか。

県：それは違う。

環境が変化したときは、それに応じてきちんと検討するということである。

県職労：地方自治法は本当に非常勤職員に対する一時金の支給を禁じているのか。条例で規定すれば非常勤職員にも一時金が支給できるのではないか。

県：地方公共団体の非常勤職員に対する行政実例には変更はない以上、支給は無理と考える。

県職労：枚方市の非常勤職員については裁判所もいいとっている。なぜ鳥取県はダメなのか。

県：枚方市の事例は、そもそも本県とは異なる環境下で、それも一旦支給した手当を事後的に不当だから返納せよということではない、というものであり、それをもって直ちに本県の非常勤職員に一時金を支給する根拠になり得るものではないと判断している。

県職労：では、なぜ枚方市は非常勤職員に一時金を支給してもいいのか。今も支給しているのだろう。

県：枚方市でも、現在ではそのような制度は廃止されたと聞いている。

県：国は地方自治法の解釈を変えていないということ。それをもって、非常勤職員に一時金は支給できないと判断している。

県職労：特定の月に報酬月額が上がるのが問題だというのであれば、毎月の報酬に均等に上乘せするのはよいのではないか。検討する気はないのか。

県：方法論としてはあるかもしれないが、報酬を直ちに引き上げるとこの場で申し上げる考えはない。

県職労：何がきっかけになれば検討するというのか。

県：他県や民間の類似した職の中で、大きくバランスを失するのであれば考える。

県職労：現行の報酬月額は正職員との均衡で定めているのではないか。

県：それだけではない、県内の民間の状況等も視野に入れながら定めたものである。

県職労：個別に継続としたい。

鳥取県では非常勤職員等の労働条件について、給与等の処遇が業務の困難度や業務量などの実態に応じたより適切なものになるよう、H18、19年度に各職場の意見を聞きながら個別に精査を行い、その結果を踏まえて雇用形態も含めた総合的な見直しをH20年度から実施したところです。

非常勤職員の報酬額

区分	単価		
	月額(1)	日額(2)	時間
特定の学識・経験等に基づく高度な専門性・特殊性が必要な職 人材確保上等、必要な場合には個別査定も可	178,000円 又は個別査定単価	10,470円 又は個別査定単価	1,420円 又は個別査定単価
採用に当たり特定の国家資格、免許等の要件を必要とする職で、単価の設定上、正職員との均衡考慮が適当な職（正職員に同等・類似の職）	採用職種の初任給基準を基に算出		
行政職の正職員と同様に一定の事務（主に定型的な事務）処理に担当者として従事又は法令等に基づき行う相談、指導、監視的業務などで特定の学識、資格、経験等を要しない職	141,100円	8,300円	1,120円
	~ 161,700円	~ 9,510円	~ 1,290円
定型的なルーチン業務、軽作業又は日常的な事務の補助的業務に従事する職 上記のうち長年の勤務等により一定の技能の習熟が認められる者については、別単価の適用も可	114,800円	6,750円	910円
警備員、舎監	1回 7,200円		

1：月17日又は週29時間勤務

2：7時間45分勤務

県職労：非常勤職員の育児休業制度については、国の制度が変われば、ということでもいいか。

県：国の改正の中身がまだわからないが、基本は準ずる形で考えたい。

〔解説〕

国、地方公共団体の非常勤職員については、これまで育児休業の対象外とされていましたが、本年、人事院から国会及び内閣に対し、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出が行われたところです。

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）抜粋

（育児休業の承認）

第2条 職員（非常勤職員、臨時的に任用される職員その他これらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第3条第1項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

「公務員人事管理に関する報告」（平成22年8月10日／人事院）抜粋

1 非常勤職員制度の改善

第3 その他の課題についての取組

(2) 非常勤職員の育児休業等

仕事と育児の両立を図り得るような勤務環境を整備する観点から、非常勤職員について育児休業等を行うことができるよう措置することが適当と認め、本日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を国会及び内閣に対して行った。

(人事院HP <http://www.jinji.go.jp/kankoku/h22/pdf/22houkokukoumuin.pdf>)

県職労：11月定例会に向けては、折衝で詰めるところを詰めてから次回交渉をもちたい。