

平成23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 平成23年11月10日(木) 午後2時～午後4時20分
場所 第22会議室（第二庁舎4階）
出席者 県（知事部局）：広瀬人事企画課長、川本給与室長、金澤主幹、中本主幹
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、中島課長補佐
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：井中執行委員長、鍋谷書記長、谷田執行役員 他
現企労：上田執行委員長代行 他
非常勤組合：縫谷書記長 他
県教組：前田委員長、井上書記長 他
高教組：坂口委員長、谷本書記長 他

<概要>

高教組：H18年給与構造改革以降、県職員給与のあり方を人事委員会、当局と地方公務員法第24条第3項を踏まえ、国、他の都道府県、県内民間水準等の指標の中で、給与水準をどこに位置づけるのかということを中心課題として議論してきた。

職員の生活、勤労意欲、また、職務に見合った給与といったことを考えたときにどのような給与のあり方にしていくか。

時間的な制約があることは承知しており、真摯に交渉をしたい。当局も認識を共有して合意を目指して努力していただきたい。

人事企画課：これまでの経過は認識している。地公法第24条の趣旨を踏まえて、他県には無い誇れる制度を皆さんと作り上げてきたと認識している。

職員の生活は勿論だが、モチベーションを高めるという点を重視し、また、職務給に照らして適切な給与なのかという視点や、住民の理解、納得が大前提であるという点を認識して、給与制度を作り上げたいと考えている。

当局としても真摯に交渉し、合意を目指したい。

高教組：まず、組合から提出した要求書に対する回答をもらいたい。

人事企画課：本年も当然文書での回答を考えているが、人事委員会勧告が遅れたこと、11月議会への提案が迫っていることもあり、じっくり議論すべきものは時間をかけて、早急に対処する必要のあるものは早急にと分けて議論させていただきたい。まずは、給与改定に関わるものに重点化して、本日は、口頭で回答させていただく。

まずは、個々の要求項目に対する回答というよりも、人事委員会勧告の内容で条例提案したいと考えていることをお話しすれば、回答になるかと思う。

まず、公民較差は正に係る給与改定は、平成24年4月1日0.6%引下げの勧告が出ており、そのとおり11月議会で条例改正したい。

また、平成18年の給与構造改革における現給保障措置の廃止については、勧告の趣旨、背景等を検討した結果、勧告どおり実施したい。これについては、平成24年4月1日実施ということで対応したい。

なお、平成24年4月1日実施分の条例提案は1月1日給与改定と分けたい。

〔解説〕

平成23年人事委員会勧告は、11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/34105.htm>

平成18年の給与構造改革における現給保障措置

平成18年の給与構造改革（地域給の導入に伴い給料表を平均4.8%引き下げるもの。）において、改定後の給料月額が改定前の給料月額に達しない職員に対して、差額相当分を支給する保障措置。

人事委員会勧告に対する認識について

高教組：本年の人事委員会勧告の評価が無かった。我々として声明文を出していることは承知いただいて

いると思うが、どのように考えているか。

人事企画課：勧告について、良い悪いを判断する立場ではないと思っている。どう受け止めたかと言えば、職員にとって厳しい判断をされたと思う。

人事委員会が東日本大震災、過去最高の円高、国における給与削減特例法案の提出など、これまでにない社会経済状況を考慮され、決断をされたことであると思う。我々は、それを真摯に受け止め、尊重する。

高教組：紋切型と言っては失礼だが、勧告されたからそのとおりでは納得できない。

近年の人事委員会のスタンスは、地公法第24条に掲げる基準の中でも、県職員給与水準を民間給与水準に一致させるものであると認識している。

県職員給与が下がり続ける中で、国公ラスはずっと下がっている。我々はずっと「県職員給与水準はこれでいいのか」と問題提起しており、県職員の給与水準がどうあるべきかをずっと議論してきた。

民間を基準に勧告するというのが、近年、強化されてきていると思っている。

我々は、H20年の引き下げ勧告に対しては「納得がいかない」。昨年は「容認できない」ということまで言ってきた。これは軽々に言ったものではない。地公法で、国、他県、民間という大きな指標の中でどれを取れば良いかということを経験してきている。

春闘の状況を見ると、今年の勧告は引下げにはならないと思っていた。ところが、マイナス0.6%の逆較差が出た。級別ラスの議論まではしないが、その辺をどうしているのか。

一時金については、近年、民間の支給月数をそのまま反映して勧告されてきた。H20年以前はそうでない時もあったが、近年、民間の状況を半年遅れて、県職員は適用されてきたと認識している。今回は、一時金については奇異なものがある

人事企画課：H20、H21年は勧告内容とは少し違う改定だったことは事実。

県職員の給与について、モチベーション維持という観点も踏まえ、どういう水準、どういう制度が良いかを労使で検討してきた。

大きな考えとして、人事委員会は地公法第24条を基に勧告してきた。必ずしも民間データだけで判断している訳ではない。地域民間を考慮するウェイトが他県より高い、すなわち住民の理解と納得を重視しながらやってきたのは事実。

一時金についても、結果として近年民間の支給月数に一致していたのは事実だが、今回判断基準が変わったということではないと考えている。

昨年も、月例給について県職員が民間を上回る逆較差があったが、いわゆる「わたり」廃止に係る経過措置が平成23年3月31日に終了するという事も考慮し、較差をそのまま反映して勧告されてはいない。

私としての判断は、人事委員会の法定の権限、権能の範囲で勧告されたことなので、それを受け止めるしかないと認識。

高教組：その辺の認識が違う。人事委員会の委員長は、今年は「その他事情」の部分で判断していると言った。地公法第24条第3項では国・他の地方公共団体・民間の三つの大きな指標があり、民間給与実態調査の客観的なデータに基づいて行われるべきものはず。

月例給については、色々な勧告の仕方があると思うが、一時金についてはデータに基づいてそのまま勧告されるべきであり、今年の勧告は納得できない。本来、現在の情勢は、来年に適用されるべきものである。

人事企画課：理解はする。データに基づいてということが基本であるが、そのデータをどう加味するかが「その他事情」の部分で、その幅は人事委員会に権限、裁量として与えられているのではないかと、人事委員の見識に基づいて判断されたことである。

県教組：特別給の公民比較で0.05月も差があれば、引き上げている県もある。なぜ、鳥取県だけが上げないのか。

恣意的、政治的判断があったのではないかと考えてしまう。データに基づいたものが中心になるべきである。県内の情勢がこうなるだろうと判断されては困る。春闘では、一時金は民間は上がっているというデータがあった。来年はもっと厳しくなる。民間が下げるからということで、我々も下げられるのか。積極的にではないにせよ、この勧告を尊重するのはいかがかと思う。

人事企画課：数値が基準になるという認識は同じである。他の都道府県についても、それぞれの地域事情に基づいて判断される。それぞれの県の人事委員会がそれをどう判断されるかということである。

県教組：本県人事委員会は、あまりに恣意的で、何か裏で働いているのではないかと考えてしまう。

人事企画課：人事委員会の役割として、住民の理解、納得を得る一方で、職員のモチベーションも考え、困難な判断をされた。来年について懸念を抱かれるとの思いは理解するが、勧告の考え方がおかしいで

はないかということは思っていない。人事委員の良識に従って、人事委員会の権限の範囲内でされたものであると認識している。

県教組：今朝の新聞では、鳥取県は年収ベースで全国最下位との報道があった。それで、職員のモチベーションが保たれるのか。

人事企画課：新聞を見て素直に、鳥取で県職員になりたいと思うのだろうか、寂しく思う。しかし、住民の納得を得るという観点を外すことはできない。その中で、職員のモチベーションを高めるところをやりたい。そういう制度を作って行きたい。

県職労：明らかに、0.05月という数字が出ているのに、上げないのはおかしい。我々は当然勧告されるべきものだと思っているということは理解されたと思う。

考えが一致すること無く、この点は平行線のままとということで次の議題に移りたい。

高教組：課長は、給料が下がっても良いという認識ではないということで良いか。

人事企画課：労使で適切な公民給与の比較方法について検討しているということは、そういうことである。

高教組：公民給与比較に係る役職対応関係の検討については、組合側が待ったをかけている現状もあるが、役職対応関係の見直しだけで県職員給与水準の問題が何とかなるというものではない。今後も検討するということで良いか。

人事企画課：良い。

〔解説〕

国公ラス：国を100とした場合の給与水準

〔参考〕

地方公務員法第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。

3 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。

4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

5 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

要求書について交渉

【要求：給与特例法案の可決に伴う国家公務員の給与削減を県職員に波及させないこと】

県職労：国の特例法案が実施されても、県の方が給与が安いと試算している。国は初めての大きな引き下げである。本県は、平成14年から引き下げを行っており、職員は疲弊している。

国の動きに連動して地方公務員給与についても同様の措置を求めるという動きもあるが、これには応じないようにしていただきたい。

人事企画課：昨日、知事自身が会見で発言しているとおり、知事も国の動きに強く反対している。鳥取県を含む各自治体は、それぞれの事情に応じた行財政改革の歴史がある。国がカットするので、地方も下げるとするのは違うと考えている。

また、他の都道府県は給与カットを行った上でラスパイレズ指数が低くなっているが、本県は給与カットではなく、血を流すような努力をして現在の位置（ラス全国40位台）にある。

ただ、本年8月の意見交換のときにも知事が申し上げたが、県職員の給与は県民の理解と納得が得られるものであることを基本にしている。国が下げたから下げるということではないが、一方で、地方交付税や義務教育国庫負担金を削減されるなど、のっぴきならない事情となれば、給与カットもやむを得ない。逆に言うと、財政上の帳尻が合わないような事態にならない限り、給与カットは行わないとお話した。

高教組：現時点では同一歩調が取れるということか。

無い袖は振れないということはわかるが、不測の事態という担保をとられると……。財政上の影響が出るような事態にならないよう働きかけることが重要。また、不測の事態となれば、きちんと労使の協議をしてもらいたい。

人事企画課：もちろん、万一給与カットが必要なときは、改めてお願いする。

〔解説〕

給与特例法案（国家公務員の給与の臨時特例に関する法律）の概要は以下のとおりです。

http://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/gyokaku/02jinji02_03000079.html

なお、法案は平成24年2月2日現在、未成立です。

【要求：2006年の給与構造改革に伴い措置された現給保障について、廃止しないこと】

県職労：現給保障の廃止により、給与が大幅に下がる者がいる。国、他県の動向が不透明な状況で、なぜ鳥取県だけが先行するのか。国は、経過措置を設けるが、県は経過措置は無しで1年で行うということはどうか。

人事企画課：冒頭に申し上げたとおり、基本的には勧告どおりで実施したい。

人事委員会も、この点は問題意識を持っていた。我々も持っており、勧告以前から組合にはお伝えしていたとおり。

国においてもそうであるが、現給保障が高齢層職員の給与を高くしている要因と認識している。

経過措置でありながらいつまで存置するのか、また職務給の原則に照らしたときに、同じ仕事をして貰う給料が違う。生活給という面もあるが、それが固定化、構造化していると捉えている。その部分は職務給として考えると適切ではない。公民の水準比較の中に含まれており、構造の問題として適切ではない。

国、他県は動向が不透明ではあるが、勧告の方向で考えて行きたい。

高教組：現給保障の額を除けば県職員の方が安いという結果がでているが、現給保障の額を含めて、公民比較することをどう捉えているか。

人事企画課：公民比較については、実際に支払われたもので比較するべきであり、現給保障の額を含めないとおかしい、県民は納得しない。現給保障額を入れて比較することは、当然である。

また、現給保障がないとした場合にはプラス較差（県職員の方が低い）があるので、給料表の構造でメリハリをつけて、モチベーションが上がるような制度にすべきであると考えている。現給保障をやめて、給与制度の改善につなげる方が適切であると考えている。

高教組：賃金が高止まりと言われるが、現給保障を受けている職員から言えば、その間ずっと給料が上がらないという中で働いている。わたりの廃止の経過措置を講じた際も、段階的に給与を引下げられていと感じており、モチベーションが上がらない。そういう中で、平成18年に約束された現給保障を給与構造改善に使うというのはどうか。現給保障を廃止すべきではない。

人事企画課：平成18年には必要な措置として経過措置がとられたことを否定するものではないが、それを除いての公民比較はありえない。

昨年の勧告は、わたり廃止の経過措置が終期到来によりなくなるのが分かっていた中で、給与の引き下げを行わないという人事委員会の判断があった。平成18年の現給保障を受けている者は、年々少なくなっていくが、昇給等で全てが解消されないのは明らかで、残るものもある。構造化、固定化してしまっている。

給料が上がらないとやる気がなくなるという気持ちは分かる。一方で、同じ仕事なのに給料が違うと思う人もいる。それをどう調整するかということであると思う。これを機に給料表構造を是正してはどうかと思っている。

高教組：国は、現給保障廃止にあたり2年間の経過措置を置くことになっている。他県は様子を見てということである。その中で、鳥取県は給料表の構造を見直したいので、1年でやる。

現給保障の廃止と構造是正は別ものではないか。セットものと考えているのか。

人事企画課：給料表構造の問題と現給保障は成り立ちが違うが、給料表を改善するには原資が必要である。現給保障の廃止に伴って財源が出てくる。成り立ちが違うものではあるが、同時にしてはどうかということ。そもそも、セットものという考えではない。

高教組：これはもう少し時間をかけて議論しましょう。

人事企画課：実施時期も平成24年4月1日なので時間をかけたい。

【要求：行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するため、国公ラスパイレス指数が94.8まで低下し、県内4市よりも低い給与水準を改善すること】

【要求：民間給与に比べて低い組合員の給与を増額すること】

県職労：他県及び県内4市よりも国公ラスが低い。この水準では、職員は報われない。

人事企画課：乱暴な回答かもしれないが、勧告に対する考え方に包含されている。

4市より低いことは認識している。こちらが安いのか、向こうが高いのかということはあるが。

基本は人事委員会と同じスタンスで、県内民間への配慮、住民の理解を踏まえながらということであ

る。民間水準を適切に反映させたものとする、職員も納得できるものにするということ。

民間の給与水準を適切に反映させることを労使・人事委員会で知恵を出し合っている。

高教組：問題意識は持っているということで良いか。

引き続き、課題を労使で解決していくということで良いか。

人事企画課：良い。

県職労：県職員の給与は下がり続けている。職員は仕事をしても給料が上がらないと思っていることは分かっているか。

人事企画課：我々も職員であるし、周りにも様々な職位の職員がおり、認識している。

県職労：このことを共通認識として、知恵を出し合って取り組んで行きたい。

高教組：他県との並びも考えてほしい。子どもたちへの教育には全国で差は無いと思っているので、それは理解してもらいたい。

家庭の経済格差が教育格差の原因になっている。教員は自腹で学校で使うものをいろいろ買うことがある。各県で給料が違うということでは、給料が低ければその負担が大きい。

人事企画課：行政職の給料表がベースとして、いろんな給料表ができていることは理解していただいていると思う。

負担を軽減するやり方は、給料だけでなくいろんな方法があると思うので、給与だけでなく、トータルな視点で考えるべきでは。

非常勤労組：民間の調査をして、民間が低いので公務員給与を下げましょうということにすると、延々に下がっていく。自分は民間出身だが、鳥取県内の民間は公務員給与を基準にしており、公務員よりも高い給与を払ってやろうという経営者はいない。負のスパイラルになる。結局、一番弱い非常勤、非正規職員にしわ寄せがいく。正規の職員はまだボーナスがあるから良いが、これでは、弱いところはいつまでも改善されない。

県民の理解と納得は確かに重要だが、労使が独自にやらないと、いつまでも弱いところは弱いままである。

人事企画課：検証できないが、感覚的には負のスパイラルという考え方はわかる。議会でもそのような質問もあった。では公務員がプライスリーダーのようなことになるのかということそれはならない。県民理解が得られるかどうかという視点は忘れることはできない。

高教組：民間地場に合せていくということが良いのか、どのような水準が適切と考えているのか。

人事企画課：絶対的水準という意味であれば、それを設定することは非常に困難である。人事委員会制度を拠りどころとするということが、県職員の給与水準が具現化されるものであると思う。

高教組：県職員給与のあり方については、三者協議の中で議論しているところでもあり、民間地場にガチガチに合わされると困る。全国的な位置も考えて水準を考えてもらいたい。

人事企画課：本来、組合、任命権者及び人事委員会の三者協議が、公民比較の役職対応関係だけでなく、そういうことも含めて話し合うということであったと理解している。そういう意味では三者協議が十分に機能していない。本来の趣旨に立ち返ってやっていきたい。

県教組：特別給が上がらなかったことについて、人事委員会は、「特別給の引き上げを行うことが、むしろ県民からの公務に対する信頼を損ない、今後の県行政の円滑な推進に大きな影響を及ぼすこととなるおそれなどを熟慮した結果」と書いているが、そこまでおそれなければいけないのか。新聞記事には、民間がこうだが、県は据え置きと丁寧に出ていた。

引き上げたらどんなおそれがあったのか。それで、公務への信頼が簡単に崩れてしまうものなのか。幸福度調査でも4位となっており、県職員もがんばっているのに、引き上げると信頼を損なうのか。もう県政には協力しないとされるのか。

人事企画課：定量的に「おそれ」を測ることはできない。人事委員がそう感じたということ。我々がそれを見てどうかということ、引上げた場合にどういう反応が県民からあったかは分からないが、そういう認識をもたれたということは分かる。確かに職員はがんばっていると思うが、バッシング的な声が出ることは否定できないと思う。

県職労：こういう「県民の声」が届いているのか。

人事企画課：去年はあった。

高教組：一部マスコミはいつも言う。いつもあることであるので、今回の勧告は奇異に感じる。踏み止まるべきであった。一部はいつも批判的である。それも踏まえて、今までも勧告があった。

人事企画課：個々の県民からも意見はある。

県職労：県民の批判に対してはどう思われるのか。

人事企画課：受け入れられるものはそうであるし、でなければ、こちらの説明が不足しているものと認識。

いずれにせよ、人事委員会もそれのみを理由として判断したわけではない。

県職労：もう少し太い判断をしてもらいたい。県職員はがんばっているのだから、引き上げが必要なんだ、と時には言っていただきたい。外部にはいろいろな意見があると思うが。

人事企画課：職員にはがんばっていただいており、幸福度でも評価があったということは広く分かってもらいたい。

〔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	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	県内4市平均
指数	97.3	95.7	95.5	96.5	97.3	98.8	95.3	94.8	98.0
順位	46	46	43	41	40	26	41	40	

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>

【要求：非常勤職員および臨時的任用職員の賃金を改善すること。】

非常勤労組：従来、非常勤職員の処遇改善については別の項目で要求していた。今年は行政職1, 2級を含めて引き下げ勧告ということであったので、1, 2級の給料をベースに賃金が決められている非常勤職員報酬も引き下げの懸念があったので、賃金改善の要求としている。

民間ではパートタイム労働法があり、僅かであるが毎年時給が上がったり、一時金をもらったりということがあがるが、公務では法適用除外ということもあり改善が遅れている状況である。人事委員会との間では、一時金ももらえない、給料も上がらない非正規職員をいじめるのかと厳しい言葉で話もした。2年後に、本県非常勤職員の制度改正ということであるが、何とか引き下げないよう検討してもらいたい。給与改定交渉の中で回答もいただきたい。真剣に考えてもらいたい。

人事企画課：勧告書提出の際に人事委員会委員長が、非常勤職員への特段の配慮をしてもらいたい旨を知事に申し伝えられており、知事も考えたい旨を回答した。

また、9月議会においても、今年度から来年度にかけて非常勤職員の報酬制度について見直しを行う旨公言している。協議をする中で検討していきたい。要求書の内容は理解する。

非常勤職員の報酬の算定ルールは、行政職1級の給料から算定しているが、一般職員について引下げの場合でも、1月1日適用はしない。平成24年4月以降については、もう少し時間をいただきたい。とは言え、予算に関わることなので年度内決着させなければならない。

非常勤労組：議会の質問もあったが、正直みんなつらい。低いところでは月114,800円、20万円を超えるような職もあるが、それは一握りでほとんどは16万円台である。手取りでは10万円も無いようなものもある。これから詰めていくのでよろしく願う。

人事企画課：法律の制約がある中で、職務給という視点で十分に点検していきたい。

県職労：非常勤職員の報酬は元々低い、低いところを更に下げるのか。非常勤職員は、現給保障も給料表構造は正も関係ないので、その辺を敏感に反映させないでもらいたい。

人事企画課：これまでは、敏感に反映させてきた。非常勤職員は1月1日改定はしないというのもルール。このお話を受け止めて、議論していきたい。

高教組：非常勤職員の問題は教育委員会に対しても同様の課題認識であることを理解してほしい。

【要求：給料表構造は正に伴う、行政職1・2級相当の職員の賃金削減を行わないこと】

県職労：H20年に労使合意した中で、確かに若年層の改善は進んでいるが、その恩恵に与かっていない層もあり、1, 2級の削減はやめていただきたい。

人事企画課：状況が当時と変わってきている部分もある。それを踏まえて協議したいが、時間をかけてやっていきたい。

また、現給保障の廃止と1, 2級の減額改定が重複する人への経過措置は必要だと認識している。人事委員会勧告も言っているので、そこは考えて協議したい。

高教組：実質協議はこれからなので、今日のところは理解してもらえばよいが、組合としてはかなりの問題意識を持っている。

現企労：現業職は平成17年9月以降に給与をかなり引き下げられている。もともと3級までしかない給料表だが、現在は、多くの職員が2級止まりである。若年層の改善ということがあったが、我々は若年層ではない、2級で大多数が退職をする。その中でやりがいのある給料構造と言われても、現業職は全くあ

てはまらない。

人事委員会にも言ったが、何の回答も無かった。労使交渉に委ねられていると思っている。

ここ近年は、モチベーションを上げるような状況ではないが、なぜ保っているかと言えば、労使合意の中でがんばっていきこうということでやってきた。労使合意の内容でモチベーションが保たれていると思っている。2級で退職するという状況をご理解いただきたい。組合員に説明できる内容で初めて労働協約改訂に合意できていると思っている。

人事企画課：労使で合意して進めてきたことは理解している。誠心誠意交渉させていただく。

【要求：育児休業取得促進のため、短期間の育児休業を取得した職員に対して、期末手当の支給割合を減じないための措置を講ずること】

県職労：人事委員会規則事項ではあるが、使用者側として積極的な対応をお願いしたい。

人事企画課：人事委員会の所管に関する事項であるが、任命権者としても適当な措置であると考えてるので、当局として機会があれば人事委員会に働きかけたい。人事委員会も準備を進めているようだが、国が12月に間に合わすのかどうかということもあり、状況によっては人事委員会と話し合うことも必要かと思う。

【要求：行政職係長を4級に格付けすること。他の給料表適用職種についても均衡措置を講ずること】

県職労：係長の4級格付けについては、過年度から要求しているものである。職場の実態を見ても、副主幹が複数いるところもあり、そこでは経験年数の長い副主幹が筆頭のような仕事をしていることもある。そういう方は、4級格付けしても良いではないか。

県職労：もちろん、経験年数だけではなく、能力、評価を踏まえてということであるが、全体の取りまとめしている者は、4級に格付けても良いではないか。

人事企画課：昨年と同じ回答にならざるを得ない。

わたりの廃止において、労使合意により、係長の職務の級は3級ということで進めてきたと思っている。今の段階では、係長は3級であるということである。4級とは思っていない。

一方で、副主幹を束ねている方は係長級が良いのか、そういう責任、職務であるということであれば、組織上の位置付けということかも知れないが、当然責任の重い者が上の役職、職務の級になる。公民比較の役職対応の問題も絡んでくる。

ただ、現状は係長は3級である。

高教組：昨年度は、役職対応関係を検討するというので、この要求はなおざりであったが、昨年とは状況が違い役職対応関係の見直しが進んでいない状況で、今年度はこの要求に注力するということは認識しておいてほしい。

【結び】

高教組：時間がないという当局の事情も斟酌してこちらにも誠実に対応したい。