

平成24年度賃金・労働条件要求書等に対する交渉の概要（第2回）

- 日 時 平成24年11月8日（木） 15：00～17：00  
○場 所 第22会議室（第二庁舎4階）  
○出席者 県：行財政改革局 広瀬人事企画課長、川本給与室長、船木課長、国本課長補佐  
齊藤課長補佐、中本課長補佐 他  
教育委員会 森田課長、小椋課長補佐、小川係長、堂崎係長  
企業局 板倉経営企画課長  
病院局 西村課長補佐  
県職労：鍋谷書記長 他  
現企労：上田執行委員長 他  
非常勤組合：縫谷書記長 他  
県教組：前田執行委員長、井上書記長 他  
高教組：中執行委員長、谷本書記長 他

<概 要>

【一（3）非正規職員の特別休暇について】

- 組合：要求書に対する回答をいただいているので、中身について確認したい。  
まず、非常勤職員の特別休暇について、正職員と同等のものをお願いしてきた。来年度からは月17日勤務等の非常勤職員について夏季休暇を付与していただけるとのことだが、内容を説明いただきたい。
- 県：月17日勤務、週29時間勤務等、勤務時間の長い非常勤職員について、夏季休暇を有給で2日間付与ということをお願いしたい。
- 組合：2日間の根拠、考え方を教えていただきたい。
- 県：もともと勤務日数、時間が正職員と非常勤職員とは異なる。任用期間が基本的に1年間という違いもある。そもそもの勤務条件が異なる中で、正職員との均衡、他県においても2日間が多いという状況を踏まえてのもの。
- 組合：正職員の夏季休暇は5日間ある。週29時間勤務の場合、勤務時間が正職員の4分の3程度なので、その割合で計算すると、3日間とするのが妥当ではないか。どうして2日間なのか。
- 県：先ほどお話したとおり、非常勤職員についてはもともと夏季休暇が付与されていないなかで、他県の状況も踏まえて2日間が適当と判断した。勤務時間の割合による按分という考え方のみではない。
- 組合：「のみではない」ということは、3日という選択肢もあったということか。
- 県：選択肢の一つとしては検討してきた。
- 組合：学校には多くの臨時的任用職員がいる。臨時的任用職員についてはどのように考えているか。
- 県：臨時的任用職員についての根拠は人事委員会が定めている。臨時的任用職員の任期は6月間が基本で、更新しても最大1年であり長期に渡るものではない。そういう考えを踏まえて2日ということでは人事委員会と調整していきたい。
- 組合：臨時的任用職員の夏季休暇2日で考えているということだが、年間通して雇用されるものが対象となるのか。
- 県：雇用形態、その他の要素も含めて考えたところ、今考えているのは9ヶ月以上の雇用となる方を対象と考えている。また、それに合致するような形態の方も同様である。
- 組合：学校現場からするとこれは問題があると思う。不満がある。具体的には、定数内講師には正職員と同様夏季休暇は5日間ある。しかし、産休育休の代員の常勤講師には2日間しか認められないこととなる。同じように1年を通して働くのに、かたや5日間、かたや2日間しかないというのは差があり過ぎると考えるがいかがか。
- 県：学校の実態を十分に承知していないということがあるかもしれないが、一般論で言うと職が変われば任用も変わるわけだから、そこで変わるのとは当然である。ある程度やむを得ないのではないか。
- 組合：労働者の観点からいうと、同じように1年間働いているのに扱いが違うのは納得がいけない。労働者の立場に立って考えているのか。
- 県：われわれは使用者の立場の意見を言わせてもらっている。それが制度であり、任用の形態に応じて考えるべき。

組合：先ほど課長は学校現場の実態が分かっておられないようなことを仰っていたが、今日は合同交渉の  
はず。横の連携はどうなっているのか。

県：代表として答えさせていただいているが、教育委員会にも実態を確認し検討する余地があるのであれ  
ばそうさせていただきたい。

県：学校現場では代員の非常勤講師が非常に多く、そういった方々により成り立っていることは承知して  
いる。この件については近々人事委員会と意見交換をするつもり。代員の場合、定数内講師とは基本  
的には違う職だが、産休代員から育休代員になった場合に特例が認められないか協議してみたい。

組合：是非とも検討をお願いしたい。次に、非常勤職員の病気休暇の検討状況をお尋ねする。

県：現在は無給で10日間付与されているものを、繰越を可能とし上限20日間と考えている。

組合：先ほどの話と同じく、臨時的任用職員の場合はどう考えているのか。臨時的任用職員は13日しかな  
い。フルタイムで働く臨時的任用職員より非常勤職員の方が多いいというのはバランスを欠くのでは  
ないか。

県：臨時的任用職員が翌年以降継続して任用されるケースは知事部局にはないので想定していない。

組合：学校現場には多くいる。その方々は現在は無給で13日間あるが、来年以降も毎年リセットされる。

県：知事部局では実態がなかったので、現段階でリセット云々をお話しすることはできない。

組合：夏季休暇と同様に考え方を整理してもらおうということでしょうか。

県：教育委員会のほうで人事委員会と協議されるということであるが、法律的な視点が必要となってくる  
と思う。地方公務員法を踏まえつつ検討することは当然必要。

組合：非常勤職員と臨時的任用職員の整合性がつくようにしてほしい。他に何か意見はありませんか。

組合：通年雇用の講師が、本人の知らない間に産休・育休の代替職員に変えられていて、本人も管理職も、  
病気休暇は90日間あると誤解していたケースがあった。そのため、実際に病気休暇を取得したとき  
に、本人が知らない間に付与された期間を超過してしまい、年休で対応しようとしたがそれでも足  
りなかった。また、やめることもできず、病気休暇の期間が短いためフラフラになりながらも無理  
して働いている人もいる。本人に責任はないのに使用者の都合で扱いを変えられるのは納得できな  
い。

組合：学校現場は普段休みが取りづらい。夏休みの期間は比較的取りやすいので夏季休暇を利用して休む  
ことになるが、働き方は同じなのに、任用方法が代員というだけで取扱いが異なるのはおかしいし  
理不尽だ。業務内容が一人前でないということなら分かる。業務量を同等にするのなら日数を均等  
にしてもらはないと、到底受け入れられない。

県：そういった声があることは理解した。人事委員会と協議・検討したい。

## 【二（二）職位の整備について】

組合：次に、職位の整備についてである。昨年の確定交渉で、課長から整備を進めていくと発言をいただ  
いた。それから約1年経ったが現在の状況について各任命権者から教えていただきたい。

県：人材育成の基本方針に従い、わたり廃止後、職位整備の検討を継続している。知事部局のことになる  
が、職種によって、年齢構成が違ったり、組織の中で職種の配置先が限定されていたりという状況も  
あって、正直いうとバラツキがあるが、平成20年度との比較でいうと、係長級と補佐級を合わせた職  
位は約120増えている。一昨年から特に、能力活用型人事を実施している。基本は組織定数により考え  
ることとなるが、それだけではなく、それを超えても上の職位にふさわしい能力等があれば昇任させ  
ようということをしている。先ほど120増えたと言ったが、23年度以降だけで90の増加となっている。  
引き続き能力活用型での人材育成に取り組んでいくつもり。なお、技術、専門職については各部が担  
っているところであり、能力活用型人事となるよう徹底させたい。必要な業務に必要な人材を育成し  
充てていくというような考え方である。

県：（病院局では）個別の職員の能力等により、新しい職の必要性を検討しながら設置を進めている。ただ、  
看護師については早急に整備するのは難しい。看護師長について管理職化を検討している。

組合：去年から今年にかけて具体的に進んだ内容はないのか。

県：全部のデータを持ってきていないが、例えば現業職について、運転管理主任を設置した。

県：（企業局では）在籍する電気技師約20名について、2つ職位を整備したが評価の問題があり該当は1名で  
あった。24年度も該当者がなかった。25年度についても前向きに検討していきたい。

県：（教育委員会では）昨年の交渉で、26年までの3年間において、できるものから整備を行っていくと回  
答しているところであるが、具体的な提案ができる状況になっていない。現業についても、組合と交  
渉を重ねているが、能力のある方に3級の仕事をさせていただきたいと考えているが、その職責のあるポ  
ストを見出せない状況である。今後も検討を進めていきたい。

**組合**：職種によりばらつきがあるという話だったが、福祉の専門職や農林などの職では上位の職位に上がっていない人が多い。30代、40代の方が能力を生かせず、ずっと同じ仕事をしているような状況。上げてもらわないともうモチベーションを保つことはできない。ある資格職の職場では30代の職員が3人辞めて民間に再就職した。その人たちは「県で働いていても将来がない」と言っていた。30代、40代の居り場がない。平成18年のわたり廃止から6年が経ち、もうモチベーションが保てない状況になっている。

**県**：農業、林業の職種については、事務との比較でいうと、係長級・補佐級をあわせたところでは、整備された職位の数は、事務より多いくらいである。昇任という意味でのバラつき、幅が違うところはあるかもしれないが、人事の運用について各部の認識を統一していかなければならない。数字上のことと実際の任用の実態について点検していく。現場にそういう声があることは承知した。

**組合**：教育委員会とはこれまで3回協議をしてきた。具体的な考えを示したいと言うものの、具体的なものは示されていない。50代でもポストがないばかりに3級にあがれず、年収が300万円近くも減り、昨年は2回も引き下げ改定をされており、今年も1.8%の減額ということは納得できない。2級止まりの現業職員が学校現場には多くいる。具体案はこちらからも出しているが、当局からも職位整備の案を出してほしい。1.8%減額の交渉に影響する項目である。

**県**：どう知恵をだすか、その一つのやり方として現在能力活用型人事に取り組んでいる。教育委員会としてもそういう考えでやっているとは思いますが、いい知恵が出ていないのが現状。各任命権者も知恵を出して考えていきたい。

**組合**：2年前の交渉で伺ったように、能力のある職員にはより高度の職位ポストを整備するという基本方針に則った任用をしていくという理解でよろしいか。

**県**：高度という言葉のニュアンスが違うと思う。当時の発言内容の記録をつぶさには記憶していないが、上位の職位を満たす能力があれば職位を整備していきたいと申し上げたと思う。

**組合**：能力が認められれば登用していくという理解で良いか。

**県**：もちろん全員という事ではない。先ほどから言っているように能力が発揮できる職位を整備するのに我々の方も知恵を出していきたい。

**組合**：知事部局で、現業職の定数削減が進めば、ポストも少なくなっていくことが考えられるが、少なくなっていく現業業務の中で現業職員の能力を活かせるポストを今後どのように考えていくのかというのを真剣に考えなければならない。

**県**：そう思う。現業職のスリム化により、職位の低い職が減っているので役職者の割合は増えている。職長級の職員が職転したときどう活用するのかも考えなくてはいけない。どういう整備があるのか協議させていただきたい。

**組合**：職位の整備については、現状では十分でないということを通認認識として引き続き検討していただきたい。

#### 【四（１）ア、イ 病気休暇について】

**組合**：次に病気休暇制度についてである。組合としては通算の取扱いを国並みに改善すること、メンタルによる病休については180日まで延長を認めるよう要望していたが、当局からは2点とも現行どおりとの回答をもらっている。

他県、国の状況を見ると、国では2009年1月から病気休暇を取得した場合クーリング期間は20日となっている。また、他県では病気休暇期間が180日のところも多い。このような現状なのになぜ認められないのか。

**県**：病休の通算に関しては、国では仰ったように改正されているが、他県は1年が一番多く、6月というところも多いという状況から、鳥取県では改正する状況にないと考えている。

トータルの仕組みを構築するに当たっては組合と協議をしてきた。また、医学的見地からも6ヶ月は経過観察として適当であるということもある。経過観察の期間としてどのくらいの期間が必要かという指針を、厚生労働省も6ヶ月と出している。復職支援にあたっては経過観察期間においてしっかりとフォローすることとしている。じっくり休んでもらって復職してもらおうということを考えたときに、一定期間おくべきと考えている。1ヶ月ではまた繰り返すおそれがある。実際に復職される場合は、復職審査会で検討することとなるが、本人の意欲、意向を汲んで復職させたほうが良いと考えている。逆にどうして1ヶ月かと聞きたいくらいである。

**組合**：国の制度は病休90日間でクーリング期間20日。県の場合、病休90日間だが通算期間は180日となっている。クーリング期間を短くした方が、落ち着いて休暇を取得しやすくなるのではないかと。

**県**：現在の制度はどうやって治してもらおうかということをしっかり議論しながら作ったもの。他県からも

聞き取りにくるなど、鳥取県の現行の復職制度にある意味自信を持っている。早期に発見してしっかり治してもらい進行しないように考えた。クーリング期間が短くなれば病休は取得はしやすいかもしれないが職場にとっても本人にとってもいいとは思えない。

組合：働く者の権利を守れと言いたい。

県：現在の制度で問題となっている事例があるのか。

組合：病気休暇を取得してそのまま休職となり、復帰したが、B1, C1といった健康管理区分にされ、定期的に通院を義務付けられる場合がある。休職する前に病気休暇は取得してしまっているので年休で休まなければならない。

県：通算もずっと続くものではない。6ヶ月間である。

組合：その6ヶ月が一番問題。年休がどんどんなくなっていくという現状がある。

県：任命権者によって健康管理制度が違うのではないか。知事部局にはB1とかいうものはない。整理が必要と思われる。

組合：それは知らなかった。B1というのは職務の制限を加えて治療が必要と言う区分。折衝で確認させていただきたい。

組合：メンタルによる休職が180日ある県がどのくらいあるか状況を調べたか。

県：調べた。20数県であるが減る傾向にある。

組合：そんなにあるじゃないか。

県：人事院も90日間にするよう言っており、全国的にも180日の県は減少傾向にある。

組合：それは国からの圧力によるものだ。メンタル疾患は増える傾向にある。90日ではゆっくり休めない。早くゆっくり長く休む必要がある。90日ですぐ出てこいと言われて出てくるが、すぐに休まなければいけない。

県：圧力という言葉は理解できない。均衡の考え方で国に揃えるという判断もあったかもしれないが、現状として他県も90日間に流れている状況にある。病気休暇をとりやすい、とりにくい、ということではなく、休暇のあとには休職も3年間あるので、そこでじっくりと静養して休んでもらうということとサポートすることも含めて一体的に考えるべきもの。

組合：今年5月同僚が癌で死亡した。昨年度から調子が悪く食事が食べられない状況だった。しかし、授業を休むことはできないので無理をして出勤していた。そして、夏休みに精密検査を受けたところステージ4の癌と診断された。その同僚は人生が終わるまでに何とかもう1回でもいいから教壇に立ちたいと言っていた。病気休暇90日間を全て消化して休職になったら二度と教壇に立てないので、できるだけ病気休暇は取得しないようにしていた。病気休暇期間が180日間だったらまた違っていたのではないか。また、その同僚が休んでいる間、同じ教科の担当は自分しかいなかったの、自分がその同僚のクラスの課題を作らなければならなかった。同じ教科の非常勤講師がいて、授業をやってくれるとは言っていたが自分は使用者でもないし賃金も支払うこともできないので頼めない。自分のクラスの授業も進まなかった。治療が見込めない者だけでも休暇期間の延長を認めてほしい。

県：お亡くなりになったのは残念。また、それほどの思いをされていたことには敬意を表す。しかし、90日が180日になったとしたら教壇に立てたかもしれないことはなんともいえない。代替職員の配置の考え方が任命権者で違うのかもしれないが、検討することはあるかもしれない。実際にどのような運用がされているか、すり合わせて検討していく必要がある。

組合：メンタル疾患について早期発見、早期治療と仰るが、実際は難しい。重篤な状況から脱するには休職するのがいいとは思わない。なんとか働き続けられるようにするのがいいと思う。メンタルの原因は職場の人間関係、環境によるものが多いと思う。もう少し整理して議論したい。

県：人事委員会の規則事項でもあるので、人事委員会とも協議したい。

#### 【四（２） 介護休暇について】

組合：次に介護休暇期間の延長について現場の声を聞いてほしい。

組合：介護が必要な状態というのは突然やってくる。現在は6ヶ月と短い期間しかないの、そういった状態になったときに介護休暇を取得すべきか、退職するべきか悩むこととなる。1年くらいあると休暇を利用して家族の介護ができるし、復帰もできる。介護というのは長期化するものだし、よくなればいいのだが、悪化することが多い。是非とも1年に延ばしてほしい。

組合：また、離職した場合のために再採用制度を作してほしい。他県では取り入れている県があると聞いている。再採用というか、再度試験を受けさせて優先的に採用する仕組みということだ。家族がALSという難病に罹った、西部地区で勤務する女性の教員がいる。数年前に発症し、現在はほとんど寝たきり状態でフルタイムの介護が必要な状態。昨年後半に半年間介護休暇を取得しようとしたが、

代員がいないので何とか年度末まで働いてほしい、と言われてやむを得ず働いた。そして、今年度介護休暇を取得しようとしたところ、再び代員がないので休まないでほしいと言われてたらしい。高校の教員は採用が少なく、代員が不足している状況。休みを取ることができない。現状では仕事を辞めるか、働きながら介護制度を利用するしかない。代員がいないがために、長年職能を高めてきた職員が辞めざるを得ないのは鳥取県にとって損失だと思う。

**県：** 休暇制度として考える部分とそうでない部分とを分けて考える必要がある。介護というのは長期的に継続する必要がある、回復するのが一番いいが、悪化する場合が多い。そうした中で介護休暇がある趣旨というのは、その期間に自宅を改修したり、介護サービス利用等の準備をするためである。民間で認められている期間は3ヶ月であり、公務員は、国もそうだが2倍の6ヶ月認められている。6ヶ月ではできないが1年ならできるのだろうかと思う。他県でも1年というところはなく、現状ではこの期間を延ばす状況ではないと思われる。

運用上の課題があれば、運用上で解決を考える必要がある。その一つが、再採用ということかもしれない。再採用については、地方公務員法にはそのような制度はなく、改めて採用試験を受けていただいて合格していただくしかない。優先取扱いは公平・公正の原則と照らして適切ではない。他県がどのような取扱いをしているか知らないが、現行制度上難しい。

**組合：** 介護休暇の趣旨は介護のために休むのではなく、介護のコーディネートのためのものか。要介護者の介護をするためのもの、と人事委員会からは聞いている。条例にもそのように書いてある。

**県：** もともとの制度設定の趣旨はそういうこと。人事委員会に解釈権はない。議会にもそのように説明している。

**組合：** 介護サービスを受けている人でも、熱が出たりしたらすぐに電話がかかってきて迎えに来てほしいなどと言われる。そういったことが続くうちに自分で見るしかないという気持ちになってくる。仕事をやめざるを得なくなる。また、県職員ということで周りや地域からの目もあり、自分で看ないといけなような気持ちになる。そうした中で出てきた声が今回の要求。介護サービスを受けている人の実態もみて検討してほしい。

**県：** そうした実態もあるのかもしれないが、なぜ6月だとだめで1年だといいいのかという理由にはならない。

**組合：** そもそも月数で区切ることのできない問題。介護者が納得して最後まで看れるような制度がのぞましい。

**県：** 仰ることはわかるが、国や他県、民間の状況も当然考える必要がある。

**組合：** 育児休業法、介護休業法ともそもそもの趣旨は雇用の継続のためのはず。是非とも検討していただきたい。

**県：** 検討しないわけではない。介護体制の検討期間、もちろんその期間に介護をすることも認められるが、現状では6ヶ月が適当とお答えするしかない。

**組合：** 鳥取県は高齢化が進んでおり、高齢者の割合が高い。そうした中で、他県に先んじてでもやっていただきたい。課題意識としては持っておられるか。

**県：** 法の趣旨に照らして6ヶ月が短いということになれば考える余地はある。

#### 【五（九） 人員削減について】

**組合：** 次に人員削減についてである。定数削減をされるが、業務は減らず超過勤務が増大し健康破壊につながるという懸念が高まっている。これについての意見を伺いたい。

**県：** そういう声があることは真摯に受け止めたし、あってはならないことである。課題意識、問題意識は当然ある。定数が減る中で仕事量が変わらない、負担が増える、そういうことにならないよう、業務の効率化をすすめながら組織定数を検討しているところである。不十分との声があるかもしれないが引き続き検討していきたい。

**組合：** 知事部局では超過勤務を減らそうと努力されている。しかし、各職場レベルになると、縮減ではなく規制のようにとられている。そうは言ってもやらなくてはならない仕事はたくさんあるのでICカードを通してからサービス残業をしているのが現状である。また、定時に帰らないといけなないので、昼休みを取らずに働いている。このようなこともパワハラの原因になるのではないかと。今やっている縮減については、そういう課題があるということを確認してもらいたい。

**組合：** 時間外勤務のことについては次回以降の話とさせていただきたい。

#### 【給与改定について】

**組合：** 次に、前回交渉の続きに移らせていただく。前回の交渉では情勢適応の原則の適用に問題があるのでは、と投げかけたが、当局は人事委員会勧告を尊重したいと回答された。前回の議論で総合的判

断という発言があったが、人事委員会の総合的判断と当局の総合的判断の基準は同じなのか、それとも違うのか。

県：人事委員会勧告だけを尊重するというのではない。基準ということであれば地方公務員法第24条が基準である。

組合：人事委員会が勧告したら、実際に決定する中でそのルールでやるしかないということか。

県：我々は地方公務員法に沿っていくしかない。それ以外のことはできない。

組合：月例給は地域民間との較差をすべて埋めるということだが、国や他県の状況も併せて判断すべきではないか。民間準拠だけでは総合的とはいえない。

県：国、他県の状況に加えて民間の状況を基本に勧告がなされているが、トータルには総合的に判断してなされたものと考えている。他県も民間に合わせた勧告がなされている。人事委員会の考え方は理解しうる。

組合：行政職1, 2級相当は、今年4月に給料表の構造是正で引き下げられ、1月にも下げられれば年間2回も下げられることとなる。これは問題ではないか。

県：短期間に引き下げということになり厳しいと思われることは理解しているつもり。ただ、4月の改定と今回の改定は目的が違う。給料表の構造是正は皆さんと協議して決めたもの。そして今回人事委員会勧告がなされて引き下げとなるもの。

組合：問題はない、ということか。

県：法的な問題はない、ということ。

組合：実際に働いている者の生活にとって問題がないと思うか。

県：当然、給料が下がるのでさまざまな面で悩まれることもあると思う。その点を理解した上で提案している。

組合：実際に1, 2級ではどれくらい下がるかご存知か。

県：どれくらい下がるか、という議論があるのももちろんだが、1, 2級の水準が県内民間と比べてどうか、国と比べてどうか、ということも考慮しなければならない。また、例えば生計費の状況がどうかということも含めて考える必要がある。

組合：最近では介護保険料が増加し、他にも負担は増えているが、給料が下がり、退職金も下がる。1年を11月分で生活しているような気持ち。7時間45分で終わらない仕事をサービス残業でこなしている、土日も働いている現状で、士気は下がるし生活ができない。

組合：少数職種の職位整備が進んでいないままの引き下げは到底受け入れられない。職位整備の将来ビジョンを示した上ですべきことではないか。現状では整備が進んでいないし工夫が見えてこない。希望が見えてこない中での引き下げでは、生活を守っていく自信、業務をきちんと行っていく自信がなくなる。引き下げは受け入れられない。

県：職位の整備については、昨年の交渉で、平成26年度までの3年間で一定の結論を出すことになった。現時点で具体案を示せていない。現状をしっかりと受け止めて検討していく。

組合：組合員の声を何件かご紹介する。「仕事は大変なのに賃金は下げられやる気が出ない。」「賃金引下げが県民への義務のようにになっているのではないか。」「定数減になるが業務は減らず精神的にいっぱいいっぱい」「安心して働けない、心を病む、行きたくない。」こういった声が多数である。

組合：寄宿舎指導員は教育職給料表(1)1級教員で、年2回下げられたら4月に昇給しても下がった分はカバーできない、という声もある。また、若い組合員は4月になれば賃金は上がっていくものと思っているが、50代の組合員はいくら働いても下がる一方である。若い組合員がその現状を知り非常に驚いていた。まじめに仕事をしていけばそれに見合った賃金がもらえると組合員は思っている。年2回も下がる中でどうモチベーションを維持していくのか。

県：給料が下がる局面ではなかなかモチベーションがあがるということにはつながりにくいと思う。年2回下がる職員の気持ちも自分なりに理解するところであるが、県内民間の方の実態がそういう状態にあるということを強く意識して、それを基にした公務員の給料の決定方法があるということの理解をお願いするしかない。

組合：近畿地方のある市では、10年かけて人件費を22%減らした。この方法は、給料は下げずに職員を減らすことにより達成した。市長いわく、給料を下げないことが職員との信頼関係につながる、と言っていた。仕事ぶりを評価するのであれば、何らかの方法で示してもらいたい。賃金は下げるわ、職位の整備は動かないわ、では納得できない。管理者として職員の生活を守ることを考えてほしい。理解している、だけでは納得は難しい。

組合：組合員層では民間との較差は1.04%と聞いている。民間水準に合わせるなら1.8%まで下げなくてもいいのではないか。当局として考えることはないのか。このままではとてもモチベーションは維持

できない。

**県**：それは昨年取り組んできた給料表の構造是正を反故にするということか。民間とどう比較するのかという中で、人事委員会勧告では総量での比較がなされている。それで、考えていくべき。段差を作るという考えは受け入れられない。

**組合**：段差を作れと言っているわけではない。全体を1%引下げにするということは考えられないのか、ということ。

**県**：それでは1.8%の較差を是正できないこととなる。人事委員会勧告の考え方と違う。

**組合**：そこから離れられないのか。昨年の妥結した職位の整備が進んでいない状況で年2回の引き下げは受け入れられない。勧告が出たので引き下げ、来年も職位整備ができていないということもありえる。また勧告が出てしまったらしょうがない、ということで引き下げになるのか。

**県**：下げ続けることが良いと考えているわけではないが、均衡の原則の範囲内で考えていくしかない。昨年まで三者で、職位の比較方法にを見直しましょうということで問題意識を持って取り組んできた。ある意味国の見直しの動向に頼ってきた結果であるが、来年に向けてやっていかなければならないと思っている。どういう比較方法が適切か検証していく必要があると考える。また、誤解を与えるかもしれないが、あえて誤解を恐れずに言うと、われわれの賃金が相対で上がると、来年はさらに較差が広がっていく、ということも考えなければならない。お互いに課題意識を持って、知恵を出してやっていかなければならないと考えている。

**組合**：今年の較差が残れば来年の較差が更に広がるということは分かるが、ただ単に賃金が下がれば良いとは思えない。総合的な判断とあったが、人事委員会には今日上がったような現場の声は届けていなかった。こうしたことも含めて総合的に判断してもらえるか。

**県**：もちろん、そのために交渉をしている。引き続き検討していきたい。

**組合**：先ほど生計について言及されたが、給料は生活するための手段である。50代でも2級格付けで給料が30万円にも満たない状況。本当に少数職種の職員の気持ちを考えたの発言か。早急に職位の整備をしてほしい。

**組合**：鳥根県は今年の勧告により増額となり、年に約6万円鳥取県と差が出る。境港管理組合では、鳥取県と鳥根県の職員が机を並べて座っているが、同じ職場で働く者同士で大きな格差がでることになる。あからさまにこのような賃金問題が出てくる職場があることを理解してほしい。

**県**：そのような違いがあることは理解する。両県から派遣されているので、どちらかが高いとか低いということは発生せざるを得ないが、その幅がどうかということはあると思う。

**組合**：2級の職員は30代の組合員が多い。昇給しても給料が上がらない状況。職位が上がらないので諦めが出てきたりもする。1.8%下げられればモチベーションは保てない。目標を立てて、能力を活かせるよう職位の整備を進め、将来像を示してほしい。このままでは到底受け入れられない。

**県**：全員が上がるということではないということでは理解いただいていると思う。ただ、その部分の給与が上がれば、1年後にまた跳ね返ってくるということ。

**組合**：こうした多くの声が出ていることは理解していただいていると思うが、職位の整備が進まないまま1.8%引き下げられれば士気は上がることはなく下がるばかり。人事委員会報告で職務に対する精励ぶりを評価しているとあったが、評価に対して引き下げというのは、単なる言葉だけもらっても納得できない。目の前の人が一生涯懸命働いていることを評価するなら何らかの形で報いられるべきでないか。公民給与の比較方法については労使、人事委員会で話をしていくと仰っていただいたがそれ以外は納得できないといわざるを得ない。われわれが元気になるようなものが一歩でも二歩でも進めたところの何かしら出てこないと受け入れられない。

**組合**：毎月6千円の引き下げは現実として大きい。そうした意味も含めて地方公務員法第24条に沿った総合的な判断をしていただき、1.8%引き下げの見直しを強くお願いしたい。

**県**：一時金の数字も出ている中での幅ということで考えている。

**組合**：公務員給与が地場賃金を引っ張るという考え方はないのか。以前はそのような考え方があったと思う。

**県**：以前からそのような認識はない。

**組合**：引き下げをせずにその分を消費に回させるというような考え方はないのか。

**県**：議会でもそういった議論はあったが、現在そのような考え方はない。

**組合**：最終的に歩み寄るところはないのかということも議論した。今回は結論がでないが引き続き合意を目指して議論したい。