

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4回）

- 日 時 平成24年11月15日(木) 15:00～18:30
○場 所 第34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 小椋課長補佐、小川係長
企業局 板倉経営企画課長、中島課長補佐
病院局 細川総務課長、西村課長補佐
県職労：井中委員長、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>

【要求書 一（3） 非正規職員の賃金改善について】

- 組合**：非常勤職員、臨時的任用職員の賃金改善について、当局からは変更しないとの回答をいただいている。これについて確認したい。
- 組合**：病院局、教育委員会の学校現場等では事情が違ふかもしれないが、知事部局、教育委員会事務局については、9月から10月にかけて単独交渉を行い、一定の妥結をしている。昨年の人事委員会勧告の際、人事委員会委員長が知事、議長に対し、非常勤職員については寛大な取扱いをするよう言われ、昨年は非常勤職員については引き下げは行われなかった。今年度も是非、正職員の引き下げ勧告に伴っての引き下げはしないでいただきたい。
- また、病院局、教育委員会の学校現場等においては非常勤職員の職種はいろいろではあるが、処遇、労働条件等は知事部局と連動していただきたい。
- 組合**：非常勤職員については引き下げは行わず据え置きということによろしいか。
- 県**：文書回答の趣旨はそういうことであり、そのつもりである。
- 組合**：高校の非常勤講師の賃金は2年前から実績払いとなっている。そのために生活ができない非常勤講師が出てきている。鳥取県では高校教師の採用がほとんどないため30代でもやむなく講師をしている方がいる。妻子がいるのに年収100万円にも満たないような状況でどうやって生活していけばいいのか。また、8月の夏休みには勤務実績がなくなるので、実績払いとなると無収入となってしまう。我慢しながら働いているのが現状。法律等の問題があるのかもしれないが、生活に視点を置いていただき工夫できるところがないのか考えていただきたい。
- 組合**：高校の非常勤講師は長期の休業期間に生活できないとの声が上がっているがいかがか。
- 県**：そういった実態があるのは切実であり、無収入となるのは働いている人にとっては厳しい環境かと思う。たしかに、勤務がない者に対してどのように賃金を支払っていくかは問題。
- ただ、現状に至る経緯、詳細な実態は把握していないので、ここではどういったことができるといった発言は差し控えさせていただきたい。厳しい実態があるということは受け止めた。
- 組合**：学校現場で働く非常勤講師は予定された賃金がそのとおりに支払われるような状況にない。非常に特殊な職である。賃金の支払状況に課題があると考えている。主体的には教育委員会が取り組むべき問題だが、非常勤講師も県職員である。県職員全体の課題として捉えていただきたい。
- 組合**：パートタイム労働法改正の趣旨に則り正職員との均衡を図ってほしい。今の課題を受け止めていただき、教育委員会と連携をして取り組んでいただきたい。
- 県**：連携というか、教育委員会以外の任命権者においてもお互いのできる事があれば協力をしていく。
- 県**（教育委員会）：この課題は毎年の交渉でご指摘いただいているものであるが、なかなか、労使で知恵を出せていないところである。持ち時間を増やすなど、非常勤講師の収入を増やす方法がないか工夫している。また、学校行事等で授業が欠けたとき、その時間を埋める方法を各高校でも検討してもらっているところ。引き続き検討したい。
- 組合**：このことについては、今日この場で解決する課題とは思っていないので、今後解消するよう継続して協議していくことを確認したい。

【要求書 三（１）時間外勤務手当の支給率について】

組合：月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を150/100とするよう要求していたが、国の状況、県内民間事業所の状況から引き上げる考えはないとの回答をいただいた。労働安全にかかわる問題であり、時間外勤務が月45時間を超える場合は健康破壊につながるおそれがあるという認識はないか。

県：45時間というのは36協定の基準ともなっており、背景は認識しているつもり。

組合：時間外勤務が45時間を超えると、手当を多く払わないといけない、そういう状況にならないよう人員を増やすなどして対応するのが社会的な要請。公務員においても同じことが言える。一概に県内事業所に捉われるものではないのではないか。県が重点的に取り組めばメッセージの発信にもつながると思う。現時点で引き上げる状況にないとしても、来年以降も継続して検討してほしい。

県：労働者の健康に関して45時間というのは一つの目安としてあるものと認識している。ただ、ただちに超えればというものではない。そういう状態が継続したりする場合に問題となる。時間外勤務抑止の意味もあると思うし、健康管理のために十分に体制を整えていく必要がある。その結果として超えた場合に手当するもの。トータルに職場環境、時間外勤務縮減をセットにして検討する場面はあるかもしれない。

【要求書 三（２）通勤手当について】

組合：特急料金の支給率、自家用車通勤の場合の駐車料金について要求してきたが、当局からは通勤手当全体としてのあり方を検討していきたいとの回答だった。内容について確認したい。

組合：職員の異動は各任命権者の責任である。遠隔地の場合には事前に協議がある。ただ、やはり、長距離通勤でJRの特急を利用する場合は年間で20数万円ほど職員に負担があり、車で通勤する場合にも駐車場代が年間で数万円から10万円ほどかかり、生計の負担は重たい。改善を検討してほしい。

県：正直なところ、現在検討しているところ。われわれも、鳥取―米子間の特急利用者等長距離のJR特急利用者の負担は決して少なくはないと認識している。組合からは、駐車料金の問題との2点で提案されているが、それに限らずアンバランスなところはないか点検をする必要があると考えている。我々としては、通勤手当は全額実費支給ではなく手当として支給しているという前提を理解していただいた上で、アンバランスな点について検討していきたい。制度全体として検討するときに、そこには当然特急料金、駐車料金のことも含まれる。

組合：これについても後日協議を継続したい。

【要求書 三（３）公用車出張に係る時間外勤務について】

組合：公用車による出張に係る時間外勤務について、支給範囲としている「所在地区内」の規定を削除してほしい、という要求の回答についてご説明いただきたい。

県：平成22年度に整理した後、2年、3年が経過した。そういった状況で、実態がどうなのかということも踏まえ、改めて検討をしていきたい。

【要求書 四（３）育児時間の延長について】

組合：育児時間を1日2回120分に拡大してほしいという要求について、現行どおり取り扱いたいとの回答をいただいた。補足の説明をお願いしたい。

県：育児時間は労働基準法に規定されているもので、本来授乳のための時間で、1才まで30分が1日2回計60分というのが最低基準として規定されている。本県の場合は1日90分、1才半まで伸ばしている。伸ばしたときの経過としては、授乳期間が1才で終わるものではないということで、組合交渉の結果措置したもの。育児時間の趣旨、民間の状況から、現在は更に伸ばす状況にはないと思う。

小学校就学前の子については、保育園への送り迎え等のために育児部分休業が120分認められており、既に措置されている内容である。民間の部分休業が3才までで、また、8割近くが無給のなかで、県は6才までという状況で、既に先んじており、さらに拡充する環境にない。

組合：もともとの考え方が授乳のためということは分かるが、現在は男性も取得できるので、一概に授乳のためとは言えないのではないか。その考えも変えてもらわないといけないと思う。授乳のためではなく、育児のためと捉えることはできないか。

県：育児のためのものは育児部分休業がある。男性が取得できることを仰っていたが、男性でも授乳できないわけではない。

組合：育児のための制度として拡充してほしい、というのが我々の願いということを理解してほしい。

県：そういう思いで要求されているのは理解するし、それをおかしいと否定するものではないが、その代替として部分休業が措置されている。

組合：1歳から1歳半に伸ばしていることから、育児時間が授乳のためだけでないと考えられないか。

県：授乳が1歳でできるものではないということで、1歳半に伸ばしたものである。

組合：我々の思いと設定者の意識とのずれがあることが分かった。協議を深めていく必要があるので、今後タイミングをみて協議をお願いしたい。

【要求書 四（５）年休取得について】

組合：特定事業主行動計画を踏まえ年休取得目標達成に向けた具体策を提示することを要求した。まず、2011年度の各任命権者の平均取得状況をお聞かせいただきたい。

県：知事部局は10.2日である。

県：病院局は9.1日である。

県：（企業局は）10.1日である。

県：教育委員会全体では10.2日である。内訳としては、事務局7.4日、小学校10.1日、中学校8.5日、高校11.8日、特別支援学校13.6日である。

組合：知事部局の目標は12日だったと思うが、2010年度の実績は10.4日だったのが昨年度は0.2日減ったことになる。病院局は今年度の目標9.5日、2010年度の実績は9.2日だったので昨年度は0.1日減っている。企業局は一昨年より1.8日増えている。病院局は一昨年より0.1日増加しているが、今年度の目標は15日なのでまだまだだと思う。このように、各任命権者とも目標をクリアできていない。この要因と対策を示せるようであれば示してほしい。

県：目標の12日に対して10.4日、一昨年と比べて0.2日減ということで、目標に対してまだ足りていないと認識しており、要求書への回答内容は現在の取り組んでいる内容となっている。これについては課題意識はあるので、原因、要因を分析する必要があると考えており、要因、対策についてここでの回答は保留とさせていただく。ただ、年休と夏季休暇のトータルでは取得日数は増加しており、夏季休暇が1日増えたことが原因の一つとして考えられる。その他にもどういった原因があるか、取りたいときに取れないとか、そもそも取りたくないという人もいるのか、アンケートのような形になるかもしれないが調査していきたい。人材育成の基本方針を作る際に、満足度調査ということで福利厚生課が調査を行った。福利厚生課でも健康管理の観点からアンケートをやっているが、これと含めるような形で意識調査ができないかと思っている。

県：（病院局は）H21よりは増えている。各職場で工夫をしたり、取得の増につながるよう業務の見直し、人員増をして年休を取得しやすい環境整備を行っている。引き続き取り組んでいきたい。

県：（企業局は）22年度の実績は9日で、昨年度実績は10.1日なので少し増加した。夏季や連休の間など、業務が空いているときに年休を積極的に取得するよう、管理職も率先して行動している。

県：（教育委員会は）詳細な分析はできていないが、夏季休暇が1日増えたタイミングで年休がちょうど1日減ったのでこのことも関係しているかもしれない。また、教職に対し年休の捉え方に関する意識調査を行ったが、年休が取れない一番の原因は「忙しい」ということだった。その他に「取得しにくい雰囲気がある」という回答もあった。取得しやすい環境にする必要があると考える。これについては、時間外勤務の縮減と併せて取り組まなければならないと思っている。現在は、長期休業のときなど、取得しやすいときに取得するよう通知も出している。環境整備に努めていきたい。

組合：学校現場では年休を取得しづらい状況にあることを他部局にも知ってもらいたい。

組合：市町村の学校で働く教職員には、県が出した施策は市町村までおりにいなかったりして届いていない。年休の取得目標なども学校には知らせてもらっていない。このような状況でワークライフバランスの実現が本当にできるのか。是非強く働きかけをお願いしたい。

組合：前回の交渉で、小中学校の服務監督権は市町村にあり十分な手立てが取られていないため今後対策していきたいと回答があった。今年度、ゴールデンウィーク、夏休み前に年休取得を促進する通知が出ていることを校長会で言っていたらいいが、現場では管理職から一切伝わってこない。倉吉には1校だけあったようだが、それ以外はない。ゴールデンウィークの間には遠足などが入っており、実際には休むことができない。そのため、夏休み前には管理職から話があるかと思っていたが、なかった。通知を出しても実効的なものになっていないことを踏まえ、より実効的なものにしてほしい。学校現場は年休を取れないくらい忙しい。また、取りにくい雰囲気もある。業務を減らすことはなかなかできないかもしれないが、せめて雰囲気は何とかしてほしい。職員の意識を変えていく必要があると言われるかもしれないが。

組合：学校現場には大きな課題があるということを認識してほしい。目標は15日と他任命権者より多いが、実際はその目標に向かい切れていないということを今の報告からも把握していただけたと思う。知事部局からも各市町村へのかかわり方が何かできないかと思うし、教育委員会は課題を明らかにして取り組んでいただきたい。今日解決するものではないので、引き続き協議、検討をしていきたい。

組合：教育委員会にお訊ねする。平均では10日近く取得されているということだが、1日も休んでいない

人は何人いるのか。

県：本日はデータがないためお答えできない。

組合：平均値だけを出しても何の分析にもならない。私の知り合いには2、3年の間、一回も年休を取っていない人がある。そういう人に声掛けをされているかということと全然されていない。それに対する見解を聞かせてほしい。

県：平均値だけを見てどうこう言うのは適切ではないということは仰るとおりかもしれないが、平均値から見えてくるものもある。

県：平均値について話をしているのは目標を平均値で設定しているためである。平均値を上げるには日数が少ない人の取得を増やす必要がある。取得日数が少ない人について分析していく取り組みをする必要がある。よい方策があれば連携をとってやっていきたい。

【要求書 四（6）高齢者部分休業制度について】

組合：これについては、我々は是非とも求めていきたいと考える現場の実態がある。聞いていただきたい。

組合：昨年、小、中、高、特別支援学校の教職員の退職者は98人で、そのうち早期退職者は60人だった。年代別では50代が多く、女性が8割である。早期退職した人に事情を聞いたところ課題が見えてきた。一点目は家庭と仕事の両立ができないという声、家族の介護を中心となってせざるを得ない、といった声が多数だった。二点目は、気力、体力が限界。働きたいが体が持たない。多忙が改善されない、といった声がある。

これには、体力的な面と精神的な面でかなりの負担があるということ。子供と一緒に体を動かすのはきつい。また、多動の子供の対応などもあり、子供たちが学校にいる間は休憩することもできない。そして、家に仕事を持ち帰り仕事を片付けることになる。こういったことが精神的に思いつめる要因の一つになっているのではないかと。働き続けたいが限界にある状況である。こういった状況を踏まえ、定年まで安心して働けるよう、働き方を選択できる環境を作ってほしい。

組合：現場の状況はこういった状況にある。ワークライフバランスと一言言っても、年代に応じたものが必要ではないか。それが高齢者部分休業制度である。安心して最後まで働くためという声を受け止めて今後も検討していったらいいと思うがいかがか。

県：表現が適切ではないかもしれないが、これについては単純ではなく複合的な要素の中で考えなければならぬ。職員の士気向上を考えなければならぬが、人事管理上、勤務をされない部分をどう補っていくかということと、トータルでパッケージとして考えなければならぬ。周りの職員の理解を得ながらサービスを低下しないようにしなければならぬ。この提案は従来からいただいているが、そうした課題が未だ解決できていない状況である。クリアする方法があるのか考えながら引き続き検討させていただきたい。

組合：追加で言わせていただくと、今後、年金が65歳まで支給されないこととなるが、定年まで見通した働き方を考える中でこうした働き方の整備が必要であるのではないかと。65歳までということ念頭において検討していただきたい。

【要求書 四（7）不妊治療にかかる特別休暇制度化について】

組合：不妊治療にかかる特別休暇を制度化することをお願いしてきたが、当局からは医師の証明等に基づき病気休暇での対応が可能とのことである。

組合：まず、質問をさせていただく。いつから可能になったのか。何年も前か、あるいは最近か。

県：これに関して特に通知等を出しているわけではないので、いつからかということとは言えないが、医師の証明があり、必要性が確認できれば認めているところ。

組合：不妊治療が病気休暇の対象となることを知らない組合員も多いと思う。そうした事実を知らない職場、職員への周知策を考えていただきたい。

県：周知という意味では不足していたといえると思うが、現在は各種休暇に関するデータベースでQ&Aなどを作成して周知している。これに限らず周知方法を検討したい。

組合：私たちの要望は、特別休暇とすることが周知の一つの方法になるのではないかと。周知を徹底的にやってもらいたい。

県：特別休暇と位置付けたから取得できるかどうかということとはわからない。これに限らず、周知についてはしっかりやっていきたい。

【五（6）適正な福利厚生制度について】

組合：地公法第8条第1項第2号を踏まえ、今回の人事委員会の人事管理に関する報告17ページで「職員が心身ともに健康を保持しながら、公務に精励することが県行政の推進上重要であることから、各

任命権者においては、休業中や長期研修中などの職員にも留意しながら、職員に対して適切に健康診断を実施するとともに、その結果を踏まえて必要な措置を講じなければならない。」と記載された。これについて当局はどう受け止めているか。

県：これはたしかに必要なことと認識している。それぞれの職員については各任命権者が法律に基づいて管理していくことが基本。

県：職員の健康診断については、労働安全衛生法により事業主が実施することが義務付けられている。育休などの休職中の職員については、所属から本人に連絡し希望者は受けていただいている。これは強制ではなく任意での受診となる。次に、省庁派遣等の長期研修中の職員については派遣先が実施するようお願いしており、協定に基づき適切にやっていたという状況と認識している。

組合：教育委員会は実態として違う。休職中の職員に案内されていない実態がある。3年間の育休を取得している職員がいるが、健康診断について呼びかけ、フォローがされていない。県全体としては呼びかけをされているということだが、教育委員会ではされていないので要求した。

県：年度内に復職予定でない人には法律上事業主としての責務はなく、予算もないため積極的にお知らせはしていないが、本人からの希望があれば受けてもらっている。知事部局では1年を超える休職者にも案内をしているということなので、教育委員会でも案内の方法を考えていきたい。

組合：これからする、ということか。

県：予算の状況を見ながらやっていきたい。

組合：部局によってバラつきがあってはいけない。予算のこともあるかもしれないが是非やっていただきたい。

組合：病気休職とか、病休の人も知事部局は対応しているのか。

県：所属にリストを渡して案内しているので、対応していると思う。

【給与改定について】

組合：月例給の1.8%の引き下げ提案について、これまで3回の交渉を行ってきたが、我々としては納得しがたい。前回、3,595名の職員の思いを署名という形で届けた。どのように扱う予定か再度伺いたい。

県：本日も追加で署名をいただいた。3,600弱の多くの組合員、職員の切実な思い、声であり、厳しい提案をしていることを強く感じる。交渉の代表ということでこの場にいるが、厳しい提案をしている責任を受け止めてこの場にいる。本当に重いと思う。特に、教組関係はコメントを書いている方もいて、生活がどうなるんだ、ということや、県内民間に追従するのはどうか、などといったことも読ませてもらった。そういったことも含め重く受け止めなければと思っている。

そうであるが故、責任者として各職員、組合員の士気を維持できるような方法を改めて考えなくてはならない。できることは何かお互いに模索していく努力をしていかなければならないと考えている。ただ、これだけの重い声を受け止めて、できることを考えていきたいが、人事委員会勧告に沿った内容でお願いをしたい。併せて、できるだけということになるが、皆さんをはじめとする職員の士気向上を模索していきたいと考えている。そのために取り組んでいくことを約束させていただくとともに、ご理解をお願いしたい。

組合：我々は人事委員会勧告の矛盾点を感じる。このまま県職員の給与が下がり続ける中、将来を見通せない状況となっている。それでいいのか再考を求め続けてきた。そして、3,595名の署名をお届けしたが、1.8%引き下げの考えは変わらないということである。疑問に思っているのは、県職員の給与が県内市町村と比較しても低い状況にあり、国公ラスパイレス指数が94という状況であること。他県との状況を考えても、独自カットしているところを除いては最下位くらいである。給料表の水準は最低である。職員の給与が下がり続けることの問題点がわかってもらえるか。今後職員の士気維持のために何ができるのか。

県：ラスパイレス指数という一つの指標で見たとき、県職員の給与水準の県内市町村における状況は仰ったとおりと認識している。94というのは昨年度の数字だが、このことについて考えないということはありません。県内民間の水準を基準とするのは基本であるが、県内民間がずっと下がり続ける中で、国との乖離が拡大すること、市町村をさらに下回るようなことは我々も決して望ましい、是とするものではない。したがって、本当に今のまま、県内民間の水準、人事委員会の調査結果を基本とするという考え方、基本は基本と考えるが、均衡の原則の考え方、解釈のあり方を改めて考えてみることはあると思う。均衡の原則を具体化するのには人事委員会勧告だが、任命権者も課題として考えなければならぬと思う。今後、人事委員会、任命権者、組合の三者協議という形で、棚上げとなっている職位比較、それに限らず検討する場を設けていきたい。国の情勢にもよるが、今後も人事委員会制度があるとして、来年度の勧告の準備作業に入る前に何らかの結論を出すことが望ましい。少なくとも、今年度内には協議する場を始動させるよう人事委員会に申し入れたい。

組合：均衡の原則については、当初人事委員会の権能の範囲内と仰っていたが、今後、国、市町村と比べて乖離が広がることを是とするものではない、という考えをお聞かせいただいたが、さらに下がったときには均衡の原則を見直すということですね。

県：今の較差がどれだけ広がったらどうかというような明確な数字を示すことはできないが、今の較差はそういう検討をしなければいけない状況になっていると考える。

組合：つまり、ラスパイレス指数のことを考えると、昨年94だったものを1.8%引き下げを完全実施したとした場合、単純に考えれば92台ということになるが、これは検討をしなければならない数字ということか。

県：そういう検討をしなければならない状況と考えている。

組合：我々は、もう限界ギリギリであると声を上げてきた。署名もそういう声を受け止めていただきたいと思って提出した。当局としても今が限界ギリギリということでのよいか。

県：限界ギリギリというか、検討を開始しなければならないタイミングが来たということ。

組合：人事委員会との職位比較方法の議論がストップした経緯はあるが、今後、職位比較の部分も含めて、県内民間との比較方法を整理したいということでのよいか。

組合：今が検討するタイミング、というのは（ラスパイレス指数が）94のことか、それとも人事委員会勧告どおり1.8%の引き下げとなり92が限界ということか。

県：相手があることなのでわからないが、単純に94から1.8%引き下げた状況を見据えた場合、ということ。

組合：来年度以降、これ以上の較差拡大を是とせず、速やかに協議をしていきたい。

【職位整備について】

組合：次に、提案していただいていることもあるが、具体性に欠けていた職位整備についてである。昨年合意がなされた以降、進んでいるという実感がない。新たな回答があれば聞かせてほしい。

県：前回の交渉でもこのことについてはやり取りをして、組合からはスケジュール感や数値的なものを示してほしいとのご意見をいただいた。ただ、前回も言ったが、はっきりいくつ作るとか掲げることは現実的には難しい。数自体の評価はあるかもしれないが、一昨年から能力発揮型人事を導入し取り組んで職位を整備してきた。これの継続、各部への徹底を取り組み、今の数が下回ることにならないよう進めていきたい。

県：（病院局）看護局の職位整備については前回説明した通り。現在取り組んでいることを評価検討して進めていきたい。また、各病院への研修等もしてしていきたい。

県：（企業局）電気技師のうち、50代が2名、40才前後が21名となっている。知事部局の電気技師は27名だが、これも同じ状況なので、知事部局とも協議しながら継続的に取り組んでいきたい。また、現業職は5名おり、東部、西部に職長を一人ずつ置いている。職長は現場の責任者として必要なポストと認識している。

県：（教育委員会）少数職種の職位整備はそれぞれの能力評価により係長など上位の職位への道筋をつけたいと思っている。現段階ではまだ具体案はないが、今年度のうちに進めるよう、組合と協議しながら進めていきたい。協議の回数、スケジュールはここで示すことはできないが、人事作業が始まる前には、と考えている。前向きに検討し、整理できたものから、平成25年4月から運用開始できるようにしたい。

組合：どういった職種を考えているのか。

県：学校技能職、寄宿舎指導員、司書、介護指導員、実習補助、学校栄養職員など。

組合：今あるものも含めて抜本的に見直しするというでのよいか。

県：よい。

組合：ラスパイレス指数の話があったが、これは全体の指数だと思うが、かなり低いと思う。その低い中でももっと低いところにあるのが少数職種、非正規雇用だ。大多数の職員に当てはまるものが少数職種には当てはまらないことがある。当局はそれに気づいていないのか、気づいていても大勢に影響ないと思っているかもしれないが、課題を認識して取り組んでほしい。

組合：知事部局にも少数職種があるが、それらの職位整備は重要な課題だと思うが、それに対する考えを聞かせていただきたい。

県：おっしゃるとおり、知事部局にも少数職種がある。職位の整備については組織論となるが、どういう体制で臨むかということを考えてときに、どういう業務があるか、職制、職責を設定していくか難しいところもあると思う。これまでもそういう要求をいただいて検討してこなかったわけではないが、難しい。少数職種についてほかの職種と同じように能力発揮型人事の考え方でできるのか、別の視点で考えないといけないのか検討する必要がある。知事部局においては特に福祉保健部の職種などが該当すると思う。福祉保健部の考え方を聞きながら整理していきたい。

組合：学校現場にいと大変なことがいっぱいある。非常勤講師の問題があるが、当局の本気度が伝わってこない。年収が100万円ちょっとの大変さがわかるか。副校長など何の仕事をしているかわからない職位ができたが、我々としては現場の人数を増やしてほしいと考えている。それで随分問題が解決すると思う。現状は仕事が減らず、増えるばかり。超過勤務を減らそうという気持ちがうかがえない。人数を増やすのが一番簡単。我々に分かるよう一生懸命やってほしい。

組合：超過勤務については今後も協議を続けていかなければならない。

組合：職位の整備に取り組んでいくということはぜひやっていただきたい。スリム化プランが示され、現業職が置かれている状況は非常に厳しい状況にあるということは共通認識を持っていただいていると思う。現業については業務内容も含めて見直していくということであったが、能力発揮型については、現業にも同じ考え方で取り組んでほしい。企業局では5人と少数になっているが、職長は2人ということで、現在の状況で増やすことは難しいかもしれないが、現業職も能力を発揮できる環境を作るという観点が必要と思う。業務のあり方、職位の整備について非現業と一体になって取り組むことを各部局とも確認してほしい。

県：これまでのスリム化交渉においても、人材育成、能力発揮できるプロセス、視点が必要とご指摘をいただいた。これは私もそう思う。能力発揮型の考え方もあるが、それに限らず、スリム化の中でどのように現業の活躍の場を作っていくかを検討したい。基本は職務、職責で考えることになるが、どういものを作るか、転任ということもあるのでそちらでどういう活躍の場を作っていくかという視点を持って進めていきたい。

組合：病院の一人職種についてどうにもならないと現場から声が出ている。どのように考えていくのか。

県：(病院局では)少数職場については必要性を検討しながら段階的に整備しているところである。一人職場については何かいい方法があれば考えていきたいが、今までなかなかいい方法が出ていないのが現状だが、個々の能力も見ながら引き続き検討していきたい。

組合：病院局の一人職種については、知事部局の福祉保健部とを回っているのが現状。福祉保健部の一人職種についても考えていただきたい。

県：考えることをやめることはない。

組合：宿舎指導員についてはこれまで整備するチャンスが何度かあった。そのときに整備しておけばわり廃止となった時に困らなかったはず。現在、主任、副主任という職ができたが、宿舎指導員の仕事にはなじまない。見直しというのは削るだけでなく、必要なものを作ることも含まれているはず。能力で見ていくと言われたが、自分たち宿舎指導員は異動がなく枠がないのでその時点で厳しいものがあると思う。そういったことも認識してほしい。

【要求書 四 (1) 病気休暇制度について】

組合：メンタルの部分について言及もあった。クーリング期間のこともわれわれは言っている。非常勤職員については夏季休を2日にするということがあったが、臨時的任用職員と不整合なことも出てくるが、そちらも見直すのか。

県：病気休暇の日数について、他県の状況を前提としたときに180日としている県が半数ぐらいあるということなので、人事委員会と研究してみたい。要求の背景を考えたときに、休暇の拡大がよい方法なのかということも含めて考えていくことであると思うので、改めて協議させていただきたい。

【要求書 五 (2) 健康管理について】

組合：今回の勧告の人事管理に関する報告の中で、衛生委員会については法定設置義務があろうと無かろうと設置することが望ましいとされたが、どのように受け止めて対応していくのか。

県：実際に各所属に衛生委員会又はそれに準ずるものがあるか調査した。70所属に対して調査し、17所属は設置義務があるが、約8割の53所属は法的な設置義務がない。そうした中で、10所属については衛生委員会が設置されており、43所属については設置はないが管理職と組合員が混ざった中で健康推進していくよう取り組んでいると認識している。今後、衛生週間、安全週間に点検していきたい。また、今年から設置した連絡協議会で、県全体で必要な項目を議論し、それを踏まえ各所属に推奨していきたい。

県：(教育委員会では)事務局、県立学校では規定を設けて50人未満のところも衛生委員会を設置している。小、中学校については服務監督権が県教委にはなく働きかけができていない状況。人事委員会の報告で出たことは重く受け止めたい。報告の背景には精神疾患が増えていることにあると思う。精神疾患については早期介入する必要がある、労使が意見交換する必要がある。交渉でやり取りした経過を市町村に説明し、衛生委員会の設置、開催に協力を求める。県の教育長と市町村の教育長が集まる市町村連絡協議会があるので、そういった場で働きかけたい。働きかけの後、その後の状況を確認し、引

き続き働きかけをしていく。

組合：労働安全衛生規則で、所属長には安全配慮義務があるので、年1回ではだめだ。日常的に把握する機会を設けなければならない。

県：年1回とは言っていない。協議会で議論をするということ。機会を捉え、これまでやっていなかった所属にもどんどん働きかけていきたい。

組合：43所属には設置されていない現状で、ある程度の年次計画が必要、積極的な改善が必要というのが人事委員会報告の趣旨だと思うのでぜひ取り組んでほしい。

【職員の士気維持について】

組合：職員のモチベーション維持に向けて職位整備を積極的に取り組んでいただけるということだが、職員の士気を維持するためにその他の要求についても積極的に努力していただけるということでしょうか。

県：士気の維持につながることで何ができるか真摯に考えていく。

【妥結に向けて】

組合：妥結に向けて、これまでの交渉経過を踏まえ、次の基準がクリアできれば、ということを考えている。

1 国家公務員給与の削減による交付金削減の動きに対して、知事が国に対して働きかけを行う。あわせて特別な状況がない限り、連動して給与を下げることはしない。

2 月例給の1.8%引き下げ提案に関連して

ア 県職員の賃金引き下げにより国や他団体との較差が広がることは好ましくないという問題意識を共有し、その具体化に向けて、対県共闘会議・当局・人事委員会の3者による協議を開始する。

イ 職員のモチベーションを維持向上するため、職位の整備を進展させる。特に各任命権者における課題を明確にし、県職員全体の課題としてスケジュールを意識しつつ進める。

ウ 職場環境整備については、法的義務のない職場の衛生委員会の設置と機能化、メンタル疾患に関する病気休暇の改善、防止指針の見直しも含めたハラスメント対策、時間外勤務縮減の問題について具体策の協議を継続する。

エ 残された課題についても、今後の賃金確定対県合同交渉において合意に向けて真摯に協議する。

病気休暇制度について、人事委員会に確認をしていただけるということだが、その内容について再度確認させていただきたい。

以上が一定の基準と考えている。

県：一点目のところで、知事が国に対して働きかけを、とあったが、これまで全国知事会の場で、野田総理、岡田副総理が出席している中で京都府知事が直接申し上げた。我々としても、知事に是非言ってほしい項目としてお願いしているもの。ただ、知事が申し上げるのは個別で言うよりそうした全国知事会のような場がより効果的と思う。これまでも取り組んできているということを理解していただきたい。

組合：それでは、これから合意できるか、妥結できるか組合員で確認したいと思うので一旦休憩とさせていただきます。

<中断：約20分間>

組合：やはり、1.8%の引き下げというのは非常に重たいもので、議論に時間を要した。

組合：今回の1.8%の引き下げ提案は非常に重い提案である。組合員からも、生活を見直さなければならぬ、到底受け入れ難い、という声があるが、今回まで妥結点を見つける方向で協議してきた。断腸の思い、苦渋の選択であるが給与条例改定部分について同意したい。

県：3,600名という職員、組合員のつらい思いでしたためられたものをいただいた。これは非常に重たい。断腸という言葉もあったが、昨年も苦渋ということであった。今回、苦渋の判断をいただいたことにお礼を申し上げたい。今回の交渉の責任者の立場として、環境整備、意欲を維持する取り組みについて速やかに取り組んでいきたいということをお約束させていただきたい。については速やかに人事委員会を含め任命権者で検討していきたい。

組合：残された課題については継続して交渉していきたい。日程等については折衝で詰めていきたい。