

平成25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25年11月5日(火) 15:00～17:15

○場 所 県庁講堂

○出席者 県：知事部局 広瀬人事企画課長、斉藤課長補佐、中本課長補佐、山田係長
船木福利厚生課長、国本課長補佐

教育委員会 森田教育総務課長、小椋課長補佐、小川係長

企業局 亀井経営企画課長

病院局 松本課長補佐

県職労：三浦委員長、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 他

高教組：中執行委員長、谷本書記長 他

<概 要>

組合：第一回交渉ということであるが、10月10日に提出した要求書の回答が出ていないところで、今回の交渉は何なんだろうと思っている。明確な回答がないと交渉は進められないと思っている。

組合：現企労として、春に協約を締結して、本来であれば文書を出してというところであるが、現企労としても交渉再開ということを確認したい。

県：要求書の回答が遅れていることについて、ご叱責を受けた。まずは、お詫び申し上げる。内部で作業を進めているが、すみやかに作業を進めて、できるだけ早く回答させていただきたい。

今回の交渉については、給与改定の部分について回答させていただく場として考えて、今回の交渉を設定させていただいた。組合の皆さんがどう判断されるかではあるが、そのようにこの時間を使わせていただきたい。事前交渉で、あらかじめ調整すべきであったと考えているが、誠意を持って交渉に臨まさせていただきたい。

組合：なぜ（回答が）間に合っていないのか。

県：要求書を重く受け止めているので、内部の意思決定に時間がかかっている。

組合：全ての要求に対しては返せないということなのか。給与改定の部分については意思決定ができたということか。

県：そうである。

組合：給与改定だけを先に交渉し、職位整備は進まないという状況はもううんざりだ。今回はおなじようなことはしたくないと前議長として責任を感じている。

給与の部分だけに回答で11月議会に出すということは呑めない。

県：まだ中身の議論に入っていないので議論をしてどういう結論になるかわからないが、職位整備については、水準というところと切り離せないと組合が考えておられると思うし、そこを切り離して議論するつもりはない。

組合：本日の交渉を継続するのかどうか、協議させていただきたい。

～ 中断 ～

組合：2点について申し上げて、回答をいただいて交渉を継続したい。

・11月8日までに文書回答をいただきたい。

・職位の整備は重大な課題として認識している。昨年の合意もあるので、賃金改定と職位の整備についてどう考えているか。

県：11月8日までに回答するように努めたい。

昨年の要求部分でもあり、職位、級分布が給与水準に影響を及ぼすというのは事実としてあるので、一緒に議論することはやぶさかでない。

組合：職位の話しをするときは任命権者ごとで事情にばらつきがあり、各任命権者との協議が必要であるが、各任命権者との協議も含めたスケジュール感はどうなるか。

県：11月議会提出ということを考えて、合意の到達点がどうなるか。

組合：合意を目指して、8日以降に第2回目の交渉をする訳であるが、各任命権者ごとでの話しとなったときに、それも含めて11月議会に間に合うのか。

県：何が合意できるのか話をしてみないとわからないが、一緒に議論することはやぶさかではない。対県共闘として、職位の整備についてどこで合意できるかわからないが、合意を目指して議論したい。

組合：知事部局だけでなく、教育、病院、企業も含めて、11月議会提出を目指して職位整備を進めていくということで良いか。

県：合意がどこになるかわからないが、それを目指して議論したい。

組合：人事委員会勧告についての考え、評価をお聞きしたい。

県：勧告の中身を吟味させていただいた上で、勧告に沿った条例改正を11月議会に提出したい。

民間の給与のほうが高いという結果がありながら、民調など諸々の状況を踏まえて勧告がなされているということを理解する。

民間のほうが高いなかでも、議会等の発言を踏まえて、総合勘案された結果であり、実施時期も含めて、勧告どおりの改正について提案させていただいた。

組合：例年は、広瀬課長は勧告を尊重するということが言われるが、今年はちょっと違った感じがしたが、報告についてはどう考えているか。

県：報告は何項目かあるが、今回特に、あそこ（人事管理管理に関する報告 8能力・実績に基づく人事管理の推進）で触れられていることは否定するところはないと思う。目指すべき方向性、あり方はきちんと書かれていると思うが、具体的にどうと書かれているわけではない。人事委員会には具体的に何かあったから書いたのかと聞いたが、そうでもないようである。

組合：人事委員会との交渉は例年と違ったものになった。人事委員会勧告には、「各任命権者」と併せて「管理職」というワードが多く使われている。

人事委員会との交渉当初、職位整備について各任命権者が適切に取り組んでいると人事委員会には言っていたが、追及したところ、そう任命権者から聞いていたから回答したということであった。2回目の交渉では、県当局の説明について若干の不備があったということで、今回の8番目の項目が追加になった。人事委員会が、公正中立ということで意地を見せたのだと思った。その点で報告には一定の評価はしているが、勧告については認めていない。

そういう報告もあり、今年の場合は特に県職としては、職位整備の方向性が出ない限りは11月議会提案は呑めない。

県：昨年度の合同交渉でも言ったが、職位整備には職責があるということが大前提である。職責を用意できて、初めて人を当てるということで理解いただきたい。

われわれとしては、職位整備をやってきていると思っているが、まだ不十分であるということであれば、具体的に言っていただきたい。

昨年の交渉で、福祉系の少数職種ということがあり、それについては職責を用意したと思っている。まだ不十分というのであれば具体的に言っていただきたい。

人事委員会勧告の尊重ということは、地方公務員法の制度として当たり前のことであるので、特に言わなかったが、そのことは変わっていない。

組合：当局は11月議会に提案したいと思っているが、組合としては職位整備については セットで臨んでいきたいと考えているので、そこは理解してもらいたい。

県：組合の考えとして否定するものでもない。それも踏まえて議論したい。

ちょっと単純化して話しをすると、職位を整備すると平均給与があがることになる。国公ラの乖離の差は、スタートはそんなに幅は変わらないが、民調を基準とした改定やその他の影響で変わってくる。幅を詰めるような給与体系を作らないと結局同じことで内輪だけの話になってしまう。

職責によるモチベーションを含め職位について、給与水準と一緒に議論するときは、加減を見ながら議論していかなくてはいけない。

- 組合**：総合勘案の中で、何を重視するかは、われわれは必ずしも民間重視とは考えていない。
- 組合**：とりあえず、今週末までに回答が出て、早ければ2回目は月曜日ということになるが、各任命意見者ごとで協議をしていく必要もある。3回目をその週にするとしても合意できるかどうか。非常に厳しいスケジュールである。
- 県**：タイトなスケジュールであると思うが、どこまでの内容で合意できるかということである。今回は適用日が4月1日としても、全国的には通常給与改定は11月議会でやっているの、特にそれと変える必要が無いと考える。
- また、今回、民間のほうが高いという状況で出された勧告であり、それを県としてどう受け止めるのかというのを11月ではなく2月まで延ばすのがどう受け止められるのか考えると、11月議会で提案すべきと考えている。
- 組合**：民間はそこまで考えていない。
- 県**：議会もいろんな考えの方がおられるので、トータルで考えると少なくとも11月議会提案を目指すのが適切であると判断した。
- 組合**：4月1日と勧告されている以上は、4月までにすればよい話で、昨年度の決算審査の話を受けてということであると思うが、11月議会にこだわられる理由が理解できない。いたずらに長引かせるものではないが、いたずらに短くする必要もない。
- 県**：議論すべきことではないかもしれないが、最初から4月1日ではなくて、1月1日という選択肢もあっての4月1日なので、なぜ、すぐ決まらないかと思う人間もいる。
- 組合**：職位の具体的な話しをすると、11月議会は間に合わないのではないかと。
- 県**：職位整備の具体的な中身がわからないのでなんとも言えない。具体の話をしていただきたいとお話していたと思うが、回答はいただけていないというのが私個人の認識である。
- 組合**：教育委員会が昨年の合意で職位整備をするということであったが、努力をしてきているとおられたが、1年間の状況はどうか。
- 県**：(教育委員会) 組合との差はあるかもしれないが、職位整備の取り組みは進めて来た。実習教諭については、予算の枠をはずして職位整備を進めている。課題がゼロとは思っていないので引き続き議論していきたい。
- 組合**：率直に言って、職位整備は大変だと思う。ただ、毎年、決められた期限が迫っている中で確定交渉を行い、確定交渉が終わると職位整備はスーと流れてしまうことがある。そうなると、どんどん延びていく。1年延びると生涯賃金も少なくなってしまう。今年こそやるという思いである。
- 県**：組合が進まないといわれるのは理解するところであるが、民間との均衡の範囲内を基本として、その中で何ができるのか、お互い何ができるのか考えていかななくてはいけない。
- 実態として、国公で乖離が出ている。それをどう埋めていくか、今回の人事委員会勧告もそのひとつで給料体系の構造を変えていくものかと思っている。
- 職位の分布をどう捕らえて、最適な乖離をどう導くか制度として検討したい。仮に国と同じ職位構成であっても、民間水準を反映して国公ラスが100になるわけではない。職位構成だけではなく、給料体系がどうあるべきか、公民対応関係がどうあるべきかを含めてトータルに目を向けて議論しなければならないと考えている。
- 組合**：人事委員会と勧告に向けて交渉してきたが、われわれの一番の思いは職位の部分だった。その部分を人事委員会は今までは書いてこなかった、人事委員会はタッチすべきではないと考えていたが、われわれの意見を十分聞き取ってくれた。
- 単純に水準を上げるためにポストを作れば良いということではない。人事委員長には評価等の問題点も持ってもらった。そこは評価している。報告では具体的な中身までは触れていないが、そこは労使間でやることである。それができないと合意はできない。
- 県**：おっしゃるとおりで、何が課題なのか、職位については努力してきたところであるが、評価については、評価結果の分布が適正か疑問は持っている。
- 管理職にアンケートすると、低い評価は付けにくいということもあるようである。管理職の役割は相当あると思っており、マネジメントの考え方を植えつける必要があると思っている。
- 短期間ではあるが、誠意を持って議論したい。
- 組合**：組合員に県当局はこう考えているということをお返しに返していかなければならない。しつ

かりした回答をしていただいて合意を目指したい。

組合：人事委員会の報告では、任用について「実態を把握し、必要に応じ適切な制度設計及び運用のための取組を更に進める必要がある。」とあるが、教育委員会では具体的にどの部分に課題があると考えているか。

県：（教育委員会）ここでは個別の話はしませんが、課題がないわけではないので、関係課と調整しながら個別の交渉の中で議論させていただきたい。

組合：教育委員会は知事部局と比べ遅れ遅れになっている。11月提案ということであれば、スケジュール感を持ってやっていただきたい。ある程度姿が見えなければ合意はできない。

組合：4月1日実施でも給料が下がる職員がいるということについての見解を伺いたい。

県：昨年、水準として下がることは好ましくないというお話しはしたが、水準の議論と個別の話は必ずしも一緒ではないと思っている。ただ、下がる個別の方にも負担が少なくなるよう配慮が必要だろうと思う。人事委員会も一定の配慮をされた結果が4月1日実施だと思う。下がる額の幅とか人数とか考えても、人事委員会の勧告の内容を実現することはやむを得ない範囲内と考える。

組合：他県は7.7%カットしているのに、鳥取県はそれすら上回らない中で、下がる人がいる。そこを言っている。

県：今回の勧告は水準を訂正するために出されたものであると聞いている。であれば、まず、勧告を優先すべきであると考えている。

組合：勧告自体は認めていない。職位、任用のあり方、評価制度が正しくできているのか。管理職が本当に部下を見られているのか。管理職もかなり忙しい。本来あるべき組織も見直さないと各々の仕事できていないのではないか。今、職場要求をしているが、管理職が十分管理職の仕事できていないと感じる。定数削減や5・5プロジェクトなどやっているが増やすべきは増やさないといけないのではないか。

県：回答は努力して今週中にしたいと考えている。

職位整備の何がポイントなのか、そこをすり合わせさせていただいて、どんな解決ができるのか、何を解決できれば合意できるのか、イメージを共有して協議させていただきたい。

組合：組合としてもしっかりしたものはないが、どういうふうに共通認識をして、進めていくのかを詰めていかなくてはいけない。

組合：それでは、11月8日までに回答をいただきたい。