

## 平成25年度労働協約改訂に関する申し入れ等に対する交渉の概要

- 日 時 平成26年3月27日(木) 14:00~15:30
- 場 所 執行部控室
- 出席者 県：広瀬人事企画課長、斉藤課長補佐、中本課長補佐、山田係長  
現企労：上田執行委員長 他

### <概 要>

**組合**：労働協約改訂等に係る交渉を始めさせてさせていただく。労働協約改訂に関する申し入れと労働条件に関する要求書をそれぞれ出ささせていただき、当局からも協約改訂の申し入れをいただいた。当局からの回答の内容は事前の折衝でもお聞きしたが、改めて説明を聞かせていただきたい。

**県**：労働協約改訂、労働条件に関する要求書に対する回答については、事前にお示しさせていただいているとおりであるが、協約改訂の申し入れについては、従来からのものが大半であり、合同交渉と共通するものも多くあるので、個別のことは少し省略をしながら説明をさせていただく。

まず、給料表について、現業職員の給与水準は平成17年に大きな見直しをして、経過措置も完了したところであるが、回答書にあるように「今後も総合的に点検し、必要な見直しを行っていく」という考え方は昨年と同様のスタンスで変わらない。

人事院において、行(一)の地域配分等について総合的に見直しを行うこと、また行(二)についても見直しを行うこととされている。その際には民間事業従事者の水準を考慮するということが報告されている。国の動きも見つつ、組合とも意見を交わしながら、鳥取県としての現業職の給与の在り方・水準を考えていく時期に来ていると思っている。来年度、当局としての見直し案をお示しさせていただいて、交渉をさせていただきたい。

次に、諸手当について、個別の手当については昨年と同様の回答となっている。通勤手当については、具体の案をお示ししているところであるが、成果が得られるよう来年度交渉を続けさせていただきたい。

最後に、組合活動に関わる無給の休暇制度について、改めて趣旨を説明いただき、この場でも議論をさせていただければと思うが、民間の状況等を総合的に判断すれば当局としては特段の必要性を感じていない。

**組合**：賃金・手当について、この時期は今後の方向性を確認する程度で、ここで具体のやり取りはできないと思っている。ただ、賃金水準の維持については、現業職は17年に見直しをし、非現業も含めて下がってきている。三者協議をしているのも鳥取県の給与水準が特に下がっているために行っているもの。

**県**：17年度来の経過は認識している。国の見直しの方向性がどうなるのか現時点ではわからない。鳥取県は現業職の業務を特定の業務に限らない方向に舵を切った。鳥取県としての給料表・水準を来年度検討していきたい。

**組合**：特に現業職は国において見直しが行われれば、地方でも見直すようにということが出てくるのではないかと不安に思っているということを確認していただきたい。国にはある職種でも鳥取県にはないものがあり、国と単純に比較できないのではないかと。鳥取県ではあたりを見直してきており、鳥取県独自の状況を踏まえて労使で検討していきたいと思っているが、そのような認識でよいか。

法律は変わっていないので、国、民間、その他を考慮することは変わらない。対外的に説明のできることを考えないといけない。平成17年は県内民間と比較ができたが、今はなくなった職もある。どこまで比較できるのか疑問がある。

**県**：最初に言われた不安を持っているということは理解できる。鳥取県としてどういう視点で検討するかは委員長がおっしゃったとおり職員のみなさん、県民の理解を得られるように考えないといけない。

**組合**：国も含めて見直すことはわかっている。新年度に意見交換の場を持ちたいと思う。

**県**：お願いしたい。

**組合**：手当については、独自の要求ではないので県職連合と一緒に進めていきたい。

組合活動に関わる無給の休暇制度は、以前は労使慣行で認められていたが情勢が変わり、組織内の議論が勤務時間中には、やりにくくなって時間外にすることになった。なかなか私的時間も犠牲にできないので議論するのも難しくなっていることから要求している。例えば、県土事

務所で業務改善などの議論を時間外に行っている。県の業務の一環として議論が必要なものと認められれば職専免で認めてもらえるような柔軟な対応があれば無給休暇までは要求しなくても良いと思っている。事前に企画・内容を説明して業務の一環として認めてもらったものが対象でよい。

**県：**組合交渉参加に係る職務専念義務の免除等の取扱いについて平成19年に通知を出しており、そこには「職場環境の改善等のため、必要に応じて職員から意見聴取、職員との意見交換などの協議・話し合いの場をもつことを妨げるものではない」としており、この範囲内で整理ができるのであれば可能であると考えている。職員が勉強会をするというのは日常的にあるもので、当局と組合というものではなく、非組合員も含めて勉強会のような範疇に入るものはやることできると思う。

**組合：**今後個別に話をさせてもらいたい。

**県：**労使という立場でなく、上司と部下という立場で話し合いを持つなど業務としてとらえても良いと思う。

**組合：**要求内容の実現ということではないが、方向性は労使の確認はできたと思う。

**組合：**職位について、現業職には1人職場もある。評価を踏まえた職位整備を考えていただきたい。

**県：**格付は責任・困難性があって初めて位置づけられる。そうでなければ「わたり」に制度返りしていくことにもなりかねない。県として級の格付としてどうなのか考えていけないといけない。

**組合：**有効活用枠の人事異動内示について事前に情報をいただいたことについては、お礼を申し上げる。いただいた配置を見ても組織定数と比較してみると定数どおりの配置になっていないところがある。職長のところに職長以外の職が、職長以外のところに職長が配置されることがあるが、それはそれで職長には職長の職責に応じて仕事を割り振らなければいけない。少なくなった現業にもしっかりと職責を与えなくてはならない。

**県：**基本は定数・職位をしっかりと考えて、それに沿った人事配置がある。箱があってもはまる人がいないと無理やりにまで配置はしない。それぞれの評価結果に基づいて、どう能力を発揮してもらおうかである。有効活用枠として新しく職を用意したところであるが、今後、職長でいる人を新しい職に就いてもらうときに、どんなふうに移行させるか悩ましい。これまでの有効活用枠の考え方が永続的にあるということではない。多くの人に活躍してもらわなければいけないので、これから配置される人が同じところにずっと居ていただくというわけにはいかない。異動もあるポストとして考えなければいけない。そういうことも含めて有効活用枠のあり方を今後考えていかなければいけないと思っている。

**組合：**現業職と非現業職の役職で大きく違うのは、非現業職は県のどの部署でも変わる可能性があるということ。現業職の職長がそういう認識でいるかということそうではない。他の現業技術員も、現業職長が全く仕事の違うところに来たら、仕事ができないのではないかという感覚でいる。非現業職ではそれが当たり前で、行ってから覚えていく。既に現業職長になっている職員に対して研修を行い、意識改革をやっていただきたい。外部からの講師でなくても当局の職員が講師をしてもらったらよい。

**県：**職員人材開発センターでどういうものが組まれているのか確認したい。個別に集まってもらうのも一つだが、現状を踏まえて話をさせてもらいたい。

**組合：**職長本人も含めてだが、職長がどういうものか部下もわからない。どこに行っても労務管理をやらないといけないということは変わらないという認識を本人も周りの職員も認識しなければいけない。

**県：**それだけで研修をするというのは難しいのではないかと思いますので、今あるものに補足的に行うほうがよいのかもしれない。まずは確認をしたい。

**県：**次に労働条件について、従来からいただいているものには昨年と同じスタンスで回答させていただいている。新しいところで、スリム化に伴う業務マニュアルの策定やサービス水準の労使によるチェックということではいただいているが、委託についてはしっかりと仕様書を作り、仕様書に基づきしっかりと業務が行われているのかチェックしていく。

高齢者雇用施策については、確定交渉でもお話をさせていただいている。ご案内のとおり知事部局の現業職では今年度で8人退職される。そのうち定年退職後も働きたいと希望されたのが5人。希望されなかった3人には特段こちらから接触はしていない。希望された5人のうち4人の方が

県の非常勤職員として4月から勤務していただくことになった。残りの1人の方はこちらからの提案に対して理解をいただいた上で本人が辞退された。また、希望はされていなかった方のうち1人に非常勤職員として勤務をお願いして引き受けていただいた。希望される方にはできるだけのことをさせていただいたと思う。このやり方がベストかはわからないが、今後も引き続き努力をしていきたい。

**組合**：当たり前のことだが事前協議制でしっかり進めていきたい。

**県**：しっかり意見交換していきたい。

**組合**：来年度はスリム化計画の最終年度である。スリム化計画終了後についても労使合意を基本としながら進めていきたい。今年度、スリム化を前倒しでやっているが、組合員から要望として、有効活用枠について、27年度から実施予定のものへの配置を希望しているが、26年度にはまだないために他の職に配置される場合に、27年度に向けては配置後1年でも、本人の希望を受けて全体の中で考えていただきたいということがあった。

**県**：有効活用枠に限らないが、人事異動の一般的ルールはある。全体の人事配置を考える中でそういうことはあり得る。自ずと考えていくことになる。今回も本人の意向をとっているので、それも今後考慮していく。

**組合**：現業のくくりで、どこでも働くという状況になっている。

**県**：変わってしまったら定年までそこにいるとは思ってもらわないほうが良い。

**組合**：何十年守衛でやってきた人が異動することになっている。今後のフォローが必要と思っている。

**組合**：要求項目3について趣旨を説明させていただきたい。県本部の統一要求でもあげているもの。国からも偽装請負にならないようにという通達が出ている。法に抵触しない契約にしてもらいたい。特に県土の除雪やパトロール業務は、今後外部に委託される可能性が高いと思っている。豪雪時の除雪で直営のほうが良かったということもある。委託に出していくに当たって、業者の育成や業務内容のチェックなどを現業の新たな役割として位置づけができないかと思っている。労使で話が進めていけたらよいと思っている。

**県**：趣旨は理解できる。そのほうが効率的・効果的だと思う。実態を詳細に理解していないが、現在も委託に出しているものはあり、その際どこまで関わってきているか確認してみたい。

**組合**：方向性がここで確認できればよい。

**県**：全てにおいてそうだと思うが、わかっている人が検査するのが効果的。システムの中で盛り込んでいけるか。実際に話を聞いて仕様書やマニュアルを作成することになると思う。

**組合**：共通認識できる部分だと思う。

**組合**：4（人事評価制度）については、先ほどの研修の話もあるが引き続き話しをしていきたい。

5（欠員補充）については、現業は不補充だから新しい職員は入らないという認識を持っている所属があるが、労使で不補充について合意したことはない。定数がゼロでなければ退職した場合に採用はあると思うが、改めて確認したい。

**県**：今まで退職不補充について労使で合意した事実はないと思っている。スリム化を進める中でどう対応していくのかについては、各職場の個々の業務について代替の方法を考えてきた。勘違いされる部分があるかもしれない。有効活用枠や非常勤職員など、組織査定において必要とされた業務には人員上何らかの措置をしている。

**組合**：高齢者の雇用施策については、組合としては環境整備ができたとは思っていないが、希望者にどう対応していくか、当局も対応が必要だが、組合としても言っていく。毎年議論していかないといけないことだと思っている。今後も情報提供をいただいて、組合としても話をさせてもらいたい。

**県**：定年退職者が今年より来年増え、それ以降も増えていく。母体が少ない中で新陳代謝も考えないといけないのでどうバランスをとっていくかは正直なかなか難しい。

**組合**：定年延長もあるが、試験場や県土で肉体的にできるかどうかかわからない。定年延長が良いのか、その人にあったものを用意したほうがよいのか。

**県**：国も悩みながらやっている。再任用を原則フルタイムとし閣議決定もされているが、結果的に短時間となっているようである。

**組合**：非常勤職員の賃金でもやっていけるので非常勤職員で良いという者もいる。

**県**：2年後には1年間年金がでない期間がある。警察や教員を除いて40人定年退職者がいて退職後の

雇用を希望した者は半分程度だったが、2年後には半分ということはないのではないかと考えている。

**組合**：民間から見たら、公務員は退職手当を多くもらっているという意見もある。お互いここだけの議論だけではいけないと思っている。

**組合**：技術の伝承をされるほうも年をとった人ばかりであり、その人たちも4・5年で退職する。非常勤職員の募集をかけても若い人が来ない。残る職員は50歳を過ぎて体がついてこない。仕事が県として必要ということであれば、新規採用を入れてもらわないとこれから現場も厳しいと感じている。考えてもらわないといけない時期に来ている。

**県**：現にいる方にどう環境を作っていくかを考えないといけない。

**組合**：現在の現業のような採用条件で、新しい職員を入れられるかという課題がある。どこの職場でもいく現業を入れるかどうか。今後の課題だと思う。

**組合**：労働条件について、4月以降のことも含めて今後折衝を進めたい。また、いただいた給料表の切替、職名を削除する協約の改訂申入れについては了解し、本日の交渉を終わらせていただく。