

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3回）

- 日 時 平成24年11月13日（火） 15：00～17：15
○場 所 第34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、斉藤課長補佐 他
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 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>

【要求書五（1）時間外勤務縮減について】

- 組合**：要求書のうちポイントを絞って交渉していきたい。まず一点目だが、時間外縮減について、回答の中では44%の縮減とのことであるが、具体的に何が減ったのか。
- 県**：時間外縮減の取り組みについては、知事部局ではあるが、「GoGoプロジェクト」ということで、組合員の方々にも取り組んでいただき、21年度比半減を目標に22、23年度と取り組んできた。我々としては44%と目標に近い成果が得られたと考えている。縮減することを目的として取り組んできたのではなく、その過程で無駄な業務をやめる、効率的に業務をする、事務を見直すという手法により縮減を目指した結果が44%と理解している。組合の皆さんからは所属によっては所属長の認識が十分でなく、結果が数値ありき、半分にすることを目的にするところもあったという意見もいただいた。そういう意見は真摯に受け止める。本年度は「笑顔拡大プロジェクト」に取り組んでいる。
- 県**：44%時間外勤務が減った原因については、いろいろな要素がある。1つは仕事を進めていく上での職員の意識が変わった。一定時間、20時、21時まで残業していたのが、この取り組みで少しでも効率よく仕事をして早く帰る意識が職場あるいは個人の中で少しずつ醸成された結果だと思う。もう一つは組織として業務改善の取り組みが進んだ、予算決算事務など特定時期にたくさん残業が出ていたが、やり方を見直した結果、かなりの時間外が減ったと聞いている。あとは、上司のマネジメント、時間外に協議をしない、だらだら協議をしない、協議の中でポイントを絞って指示を伝える、16時以降新たな指示をしないなどの取り組みによりこのような結果になったものと考えている。負の側面もあると認識している。一部にはICカードの空通しもあると聞いている。幹部会議でも重ねて言っているが、そのようなことは意味がない。災害や除雪など住民の方のためにやるべきことは時間外をしてでもやって貰わないといけない。必要な時間外はしてもらう。その中でいかに効率的に仕事をするかということである。業務の見直しにはまだ不十分なところもあるので引き続き取り組んでいきたい。
- 組合**：超勤縮減について他の部局はどうか。
- 県**：（病院局では）知事部局と違い、プロジェクトをしていない。22年度に特定事業者行動計画第2期目を作成し、目標としては21年度に比較して26年度までに1割削減をかけた。実態としては順調に減っているわけではない。僅かだが減少傾向である。それを実現するための取り組みとして、会議時間を1時間にするとか研修も勤務時間内に行うなどがある。また、業務の負担軽減ということで、看護師を含めた必要な人員の確保を行いながら時間外縮減等引き続き取り組んでいきたい。
- 県**：（企業局では）21年度実績に対して23年度の削減は23%であった。21年度から22年度は21%の削減であった。23年度は袋川発電所の運転開始等があり、知事部局と違い小さい組織であるため、何かあると吸収できず時間外が増えてしまう。今後も引き続き取り組んでいきたい。24年度も10月末現在対前年6.5%の削減である。
- 県**：（教育委員会）事務局については知事部局でもあったように「GoGoプロジェクト」に取り組んできた。学校現場については、昨年度10月に通知を出して「リフレッシュ、カエラーデー」ということで学校全体で取り組んでいる。今年度も同様に取り組んでいく。

- 組合**：超勤については説明を受けたが、部局によっては進んでいない、働いている者の気持ちとして超勤は解消できないといった実態がある。その声を聞いてほしい。
- 組合**：小中学校の状況をお伝えしたい。勤務時間内外問わず多忙である。休憩時間も児童への対応、業者、他機関との連絡調整があり、放課後も職員会議があり、報告書作成等に追われている毎日である。平日持ち帰っても終わらず、土日も出ているのが常態化している。このような実態をどう把握しているのか。小中学校の現場では、「リフレッシュ、カエラーデー」というのは何ら効果的なものになっていない。服務監督権が市町村にあるのが大きな原因かもしれないが実効ある超勤縮減のための策を当局に求めたい。
- 組合**：管理職は時間外勤務の状況をしっかり把握しようという意識があるように思えない。入退庁の記録をみてそれをどのように活かそうとしているのかが見えてこない。
- 組合**：高等学校の非正規職員の常勤講師について、超勤が常態化している。非常勤講師も引きずられて、否応なく残業しないといけない状況である。採用試験を目指している者は勉強する時間もない。非常勤講師の場合、時間単位で賃金が発生するが、賃金が発生しない業務がたくさんある。自分が持つ教科以外の成績入力や実習の準備片付けはただ働きとなる。このようなことに関して、管理職から職員への指導もなく、非常勤講師の超勤実態は放置されている。
- 組合**：ICカードにより時間外勤務が把握されている。管理職もそれを見ながら乖離がないか日々チェックしているのが実態である。時間外削減の目的は効率の向上が目的といわれた。その目的はよいと思うが、実際にはそうになっていない。課長の話を聞くと「もう枠がない」と言われる。枠とは時間外のことである。対前年比何%削減しろと言われているとのことである。時間外削減は22年度から取り組んでいるが、22年度の実績は業務を見直す部分が多く自分の職場は対前年比50%近く時間外削減した。ただし、見直しの余地が常にあるわけではなく、効率を上げていくが、(効率の)幅というのは縮小していくものである。対前年比という枠で話をされると働いている我々はどんなに働いてもさらに削減しないといけないということになり、時間内目一杯働くが、溢れたところはICカードを通してまた職場に戻って働くこととなる。また、土日出て働いて業務をこなすといったことが現実である。その把握をどのようにされるのか。
- 組合**：時間外申請をしにくいという状況があるのではないのか。
- 県**：現場の実態としてそのようなことがあるということは受け止めたい。その状態が蔓延しているとは我々は思っていない。そのようなところがあるというのは組合からも聞いているが、どこもかしこもそういう所属だという状況ではないと思っている。効率化に限度があるというお話もそうだろうと思う。
- 今年度の取り組みは現状維持、昨年度ベースを基本としながら取り組んでいこうとしたものである。人、所属、上司を見ながらきめ細かいチェック、確認、点検をしていくといったことを重点的に取り組んでいこうと思っている。今お聞きしたような個別の所属があれば、我々も聞き取りをさせていただく。聞き取りというのは、どうやって効率的に仕事をしていくかということと一緒にあって、話し合い、いいやり方がないか考え、正職員あるいは非常勤職員といった人員を充てることでクリアできるのであればそういうことも含めて考えていくということ。
- 把握をどうするかについては、ICカード導入は、ご存じのとおり組合との話し合いの中で、時間外を含めて勤務時間の実態を把握し管理をするため、全国に先駆けてやっていこうということで取り入れた。ICカードは勤務を把握するツールである。把握した上で、時間外の縮減を進めようという元になる。さきほどのお話は、労使で合意して進めてきたツールがうまく使われていないということになる。我々としては所属長を中心に認識を改めるよう考えていかないとはいけない。労使でツールをどううまく使っていか改めて意見交換しながらやっていきたい。
- 組合**：時間外を減らすには業務を減らすべきと思う。回答の中には、一層管理職のマネジメントの徹底や効果の薄い事業の廃止といった記述もある。業務を減らすのは大事なポイントである。知事部局の中には効果の薄い事業の廃止は具体的にあるか。
- 県**：毎年のを個別に比べればある。スクラップとビルトというのはある。
- 組合**：上司のマネジメントが進んできていると言われたが、学校の例でいうと管理職の意識としてはあまりないということも一方ではある。組合員の声でもあった。学校現場においては、知事部局が縮減の要因として上げられていたような取り組みはなされているか。
- 県**：事務局と学校現場で違っている。事務局は知事部局と同じ動きをしている。小中については服務監督権は地教委（※市町村教育委員会の略称。）にある。なかなか手を出せない部分がある。私どもとしても管理職が出る研修会において、職員の入退庁を含めてマネジメントをしっかりとるように言っている。地教委との連絡協議会もあるので、その際には時間外縮減等のマネジメントについても話をしていきたい。
- 組合**：知事部局の中には16時以降指示しないと時間外縮減への具体的な方策があった。学校現場で

はそのようなことがなかなかない。19時から職員会議が開かれることもあるが、管理職は何の判断もない。時間外の勤務を管理職が認めているという実態がある。

組合：人事行政の運営等の状況を公報で出しているが、その中で職員の時間外勤務、休日勤務の状況で数字で上がっているのは、一般行政職員と警察官の区分しかない。一般行政職員は12.7時間、警察官は45.7時間。教員については何も出ていない。教員は注2のところに義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例で時間外勤務は命じないこととされているから掲げていないんだと書いてある。結局、「GoGoプロジェクト」の目的が手当にかかる部分に関連してくると思う。そうしたことに関連して報告義務があるからこのように縮減してますよということであれば、数字先にありきでここまで削減しないといけないからもうだめだというような管理職の捉え方になっているのではないか。「GoGoプロジェクト」はそこだけを目的としてやっているわけではないと思うが、結局そういう受け止め方になっている。管理職が責任を持たんようになる。きちんと所属ごとに見ていただき、趣旨等を徹底して貰わないといっこうに進まない。教育委員会サイドで言えば、時間外勤務を命じる命じないといったことでなく、超過勤務時間そのものが我々の労働安全に繋がっている。それを把握しないでいいってことはない。状況報告はなくていいということはない。同じ県職員なのに、そこが合点がいかない。教育現場においても数字を示していただきたい。ICカードも5校ほど入ったので把握しやすくなったと思う。きちんと管理職の意識改革も含めてお願いしたい。

県：時間外勤務の縮減で、ご意見も含めておっしゃられることはその通りである。繰り返しになるが、手当を減らすためではなく健康で勤務いただくという上でも、時間外勤務が多いのは良いことではない。管理職のマネジメントについては研修だけでなく日々徹底していきたい。人事行政公表は把握できていないため公表していないに過ぎない。特に意図はない。把握できるようになれば、その把握したものを載せる載せないというのはあるが、考えていきたいと思う。

組合：管理職における実態把握であるとか、具体的な縮減に向けての対応、責任の所在等を含めて課題があるということは、このやりとりの中で確認できたと思う。ここで意見を交換したからすぐはどうなるものでもないが、課題があることを確認したうえで、今後も超勤縮減に向けての議論をしていきたい。

【要求書五（2）労安体制について】

組合：総合安全衛生連絡協議会を設置されているが、どのようなものか。何を議論し、どのような効果があったか。

県：昨年度、鳥取県職員安全衛生管理規程を改正し新たに設けた。これまで県庁全体の話をしてきたが、その席に総合事務所の者がきていないということで規程を見直し、今年度6月に1回目を開催した。労働組合にも出席いただき協議した。それぞれの衛生委員会などで話されたことなどを県全体でのいろいろな取り組みを議論し、フィードバックする。1回開催したところなので成果はまだないが、キャンペーン、職場巡視、所属に専門家に行き行って貰って診断等の話をしてもらったり、問題提起してもらって終わったところである。年2回はやることにしている。下半期でやる分を議論することとしている。

組合：労働災害の防止について今年度6所属において専門家の診断を行ってと書いてあるが6所属はどこか。

県：皆成学園、農業大学校、園芸試験場、食肉衛生検査所、空港管理事務所、喜多原学園である。昨年、一昨年と6、8施設に声かけながら順次点検をやっていくこととしている。一度点検して終わりではなく、再度点検などフォローしながら取り組んでいる。

組合：6所属というのは集中的というわけではなく、ある一定のローテーションを考えての動きか。

県：所属に受け入れてもらえるかということもある。独立した所属が多いが、安全配慮した方がいいと思う所属に対して順次やっている。

組合：職場に対してどのような意見やチェックが入るのか。

県：診断士に現場を回ってもらう。例えば、この配管はぶつけないことがあるとか、調理の現場で重いものを持って移動しないといけないときに腰に負担がかかるとか、作業をイメージしながら点検してもらい具体的なアドバイスをしてもらう。ダメだしチェックのみならず、いい取り組みは評価をいただいている。

組合：20年度に林業試験場で事故が発生し、以後、協会の職場点検を受けている。机の後ろに外套をかけると転ぶとか、かなり重箱の隅をつくような指摘がある。しかしそれは、現場の実態に合っていない。

組合：林業試験場は事故後ずっと診断を受けているということだが、他の所属とは別の扱いがされているということか。

県：(林業試験場は) 毎年ではない。2回目が昨年だったと思う。1回目は21年だったと思うがはっきりとはこの場ではわからない。最初の診断をしてから1,2年おいてフォローを入れている。未だ行っていない所属もあるし、フォローで2回目のところもある。

組合：診断が入るのは知事部局だけか。

県：知事部局のみ。他任命権者は独自にセルフチェックをしているかもしれない。

組合：他の任命権者はどうか。

県：(病院局では) 制度としてはないが、安全衛生委員会は毎月開いているし、2ヶ月に1回は職場巡視をしている。両病院ともそうである。

県：(企業局では) 職員の数が44名であり法定的な義務はないが、水路等に入ることもあり、安全対策が必要であるということで、経営改善計画を作っている。その中で安全保安会議を開くようになっていて、それをきちんと取り組みたい。

県：(教育委員会では) 事務局、衛生委員会の中で職場点検が必要だということで、産業医に見てもらったりしている。独自にそれぞれの衛生委員会の中で検討している。

組合：所属によりまちまちだが、機会を得て職場環境改善を行うことは、きちんと対応してもらえるのはありがたい。実態にそぐわないという指摘もあったので、職場環境改善ということで対応していただきたい。

組合：総合安全衛生連絡協議会のレジュメを見たが、労働災害は時間外によるメンタル疾患を含めて起こっている。レジュメには時間外の話が出てこない。各職場の衛生委員会とうまく連動しないのではないかと。協議会1回しただけで機能していない。各職場の衛生委員会で何を協議しているのか点検していただきたい。

組合：健康被害の問題について、特に教育委員会に対して、小中学校におけるメンタル被害の対応が十分でないという県の監査指摘があった。小中学校については市町村教委と連携して対応するようにと監査があったと把握している。その点についてどう対応されているか。

県：監査からもメンタルの強化をしないといけないのではとの声があった。県は昨年度まで小中学校の病気休業者の数を把握していない状況であったが、今年は30日以上病気休業者については教育総務課で把握するようにした。メンタル関係でいうと、相談体制が重要であるということで、教育総務課に臨床心理士の職員を非常勤で配置して強化した。小中学校の教職員のメンタルについて早期介入が必要。来年度予算の話になるので、財政課との折衝になるが、教職員のメンタルの把握の仕組みを作っていきたい。

組合：今現在メンタルの休職者の数、年齢構成を教えてください。

県：23年度末で48名。年齢構成は、どこが大きく突出しているということはないが、30～40代のところが山になると思うがはっきりとは言えない。

組合：人数は増えているか。

県：新規の発症者は減っている。

組合：繰り返しの者は。

県：何名かはいるが、極端に増えているものではない。

組合：労働時間の管理、衛生委員会の設置など取り組みをしているが、市町村教委の取り組みは進んでいない。パワハラ防止指針が県では示された。市町村はない。「何それ？」という感じで、示される雰囲気もない。情けなく思う。市町村教委の施策は十分ではない。メンタルが出るというのは県にとって損失ではないか。県から地教委への働きかけを強いものにしていただきたい。

組合：知事部局の新規のメンタル発症者数は減っているということだが、鳥取県の教員のメンタル発症率は全国と変わらない。文科省が教職員のメンタルヘルス対策検討会議を昨年度から立ち上げている。教職員のメンタルヘルス増加状況は危機的状況というのが全国情勢である。本県も全国とかわらない。知事部局の取り組みを否定はしないが、教育現場には当てはまらない。効果は現れていない。早期介入、それは大事である。なぜメンタルになるのか、教育現場の特徴を捕まえて対策をしていく必要がある。市町村に出たら知らないでは、職員が倒れてしまう。県全体で点検、把握を進めてもらいたい。市町村教委についても何とかしないとけないと思う。取り組みを進めていただきたい。

組合：人事委員会の勧告でも、50人以上でない職場に対しても法的義務にかかわらず労安体制については努力されるべきという内容もあったと思っている。超勤と労安は密接に関係している。防止に関わっては、管理職の対応、責任、配慮義務ということもあり、課題があるとして声を上げている。それぞれの部局で取り組みを進めているので互いに交流し、改善に向けての取り組みを任命権者が主体を持ってやっていただきたい。個別の交渉でも具体取り組みをしてほしい旨の要望も出てくるかと思うが、ご理解いただきたい。

県：それぞれに取り組みが違うので、よい例、参考となるものは連携をとりながらやっていきたい。

【要求書五（４）ハラスメントの防止について】

組合：回答の中では、知事部局、教育委員会ともに担当者、管理職について研修を行って対応しているというが、研修の成果があれば回答いただきたい。

県：知事部局については、研修会の開催、防止のしおりの作成など、各任命権者にも情報提供しながら進めている。

県：21年6月にパワハラをハラスメント防止要綱の中に入れて取り組みを始めている。昨年、パワハラ防止のしおりを作成し各所属に配布した。昨年度、2月、3月に研修をした。主に管理監督者に対して案内したもので95名の参加があった。今年5月15日第3回目の研修を行った。こちらについては管理監督者以外の方も希望した方は参加いただくこととし、62名の参加があった。計157名であった。第3回目の研修はメンタルについても合わせて行った。これだけでは足りないと思うので、これからも引き続きハラスメント関係の研修は続けていく。管理監督者に限定せず全員を対象として案内していきたい。

組合：知事部局の昨年、今年においての相談件数はあったか。

県：昨年6件あり全て処理済み。今年度は10月末までで4件あり3件は処理済み。1件は継続中である。

組合：昨年度6件とあったが、セクハラ、パワハラそれぞれの件数は。

県：いろいろ要素が絡み合っていて区別が難しいため、内訳はとっていない。

組合：今年度のものはどういったものか。上司・部下の関係や正規・非正規の関係というものはあるか。

県：今年度は上司部下というものもあったが、それ以外もあった。また、正規、非正規もあった。

県：取り組みとして、昨年、パワハラ防止に向けた取扱指針を教育委員会事務局各所属、各学校にも通知を出した。地教委にも通知した。研修会も今年度、中部で開催した。セクハラについては去年今年とない。パワハラについては23年度は4件。3件は処理済。1件は処理中。24年度は1件であり処理中である。

組合：ハラスメントの研修を知事部局を含めて昨年度からやっているとのことだが、高教組の西部管轄下でその期間に同時進行でハラスメントの事案が発生した。研修会をして成果があったと回答いただいたが、同時進行でパワハラが起こっていた。私も相談員になっているので研修会に参加している。内容は、管理職に対する研修であったが、相談する平場の教員がどのような方法で相談するのかなどを学ぶ研修だと思っていた。管理職がパワハラ相談員になっていることもある。パワハラをする側が相談員になることは考えられない。研修と同時進行でパワハラが起こっていたことを考えると、研修が成果を上げているのかという疑問がある。その点に対して今後の対応をどう考えているのか。

組合：研修の中身が管理職が役割、責務を自覚、把握できるものとなっているのか。

県：しおりにも書いているが、上司として注意すべきチェックを示している。十分承知していただいている研修にはなっていると思う。

県：今年研修をやったが、このような声をいただいたので、やり方、内容については効果の上がるものにしていきたい。

組合：事例があがったとき、現場監督者を指導監督する立場の当局がこちらの訴えを必ずしも受け入れてくれたわけではない。パワハラではないかという事案が上がったときに第三者機関が必要だと思うがどうか。

組合：ハラスメントが発生した場合の対応について、県職員全体が統一した対応となっていないのではないか。教育委員会の防止指針の中でいうと防止委員会が設置されていないということについて、判断を含めて労使対等かつ第三者の入った防止委員会が知事部局についてはそのような制度が作られている。教育委員会も防止委員会が必要ではないか。当然ながら管理職の防止指針についての周知が十分できていないという意見もあったが、我々の要求としては県職員統一した防止委員会、防止指針を求めての意見である。

県：知事部局の取り組みを参考としていきたいと思う。意見としてはお聞きした。

組合：なぜ入っていないか。知事部局より遅れて作ったんでしょ。

県：知事部局よりも先に作成したものである。

県：設置時点では必要ないという判断をしていた。組合とも協議し、当面はそういうことでやっていこうという話をさせていただいていたものである。第三者委員会が必要だということになってくればまた検討しましょうという話をしていたものである。

組合：現状として統一的対応が必要と思うか。

県：今時点で必要かどうかはお答えできないが、知事部局の動きをみながら考えていく必要があると

思っている。

組合：上司からパワハラされたときの処分規定、ハラスメントで知事部局がまとめておられるが、セクハラについては処分指針がある。パワハラについて指針を作るというのはどうか。

県：パワハラはセクハラよりも定義しづらい。懲戒処分するわけだから厳格に扱わないといけない。相談件数として6件とかあるが、パワハラかどうかということ厳格に判断できない状況であるというのが実態である。本庁の衛生委員会でもパワハラに取り組んでいこうという段階である。パワハラについて少し定義しづらい部分がある。誤解のないように言うておくが、入れることを否定するものではない。懲戒処分の指針に入れるにあたって曖昧に入れるのは、運用上も正直困るものである。どう把握するか、平行しながら、意識を持って考えていくのかなと思う。今すぐ入れるのは尚早かと思う。今の基準の中には職場内秩序びん乱というものがあり、「暴行、暴言により職場の秩序を乱した職員」というものがある。そういう項目で全く読めないわけではない。入れるに当たってはもう少し慎重にすべきと思う。当面はその対応がベターだと思う。

組合：人格の尊厳を否定されている。メンタルになったり、職を失わせる言動が行われることを考えれば、職務上の上司から人権を否定されることが起こっていると我々は捉えている。一定の基準を設けてもらう必要がある。今のパワハラは他の基準を用いても対応できる部分であるかもしれないが、今後の検討する余地ありという回答であったと思うので、今後整理していく項目であると確認したい。

県：セクハラした場合、個別具体的に細かく書いている。そこまで細かく書かないと懲戒にできない、という点を理解してもらいたい。

【給与改定について】

組合：10月30日の賃下げ提案は非常に厳しいものであった。一人一人の組合員の思いを是非伝えたいということで署名に取り組んだ。10日ほどだったので今日までに3523筆の署名を集めた。組合員だけでなく管理職の方からのものもある。それだけ△1.8%というのは重いものと思っている。この思いをしっかり受け止めて、受け取っていただきたいと思い提出します。

県：厳しい内容を提案させていただいているところである。それに対する3500人以上の声を重く受け止めさせていただく。

組合：第2回の交渉でお互いに妥結点を見いだすためにということで中断した。前回は現場の声を随分と伝えて月例給については再考はできないかとお願いした。我々としては下げられる理由がない。特に生活、士気の維持、さらに人材確保の観点からも1.8%下げられる理由はないと今でも思っている。前回の回答から変更があるかどうかお聞きしたい。

県：お声をお聞きして、2回目の交渉から我々の方も改めて内部で判断したが、我々としては人事委員会が判断したことを理由としているわけではないが、その判断材料であったもの、地方公務員法第24条に基づいて諸情勢を判断をするに基本県内民間の水準をベースとしたところを出された勧告というのは、我々としては理解ができる。その内容に沿って対応させていただきたい。改めてお願いしたい。

組合：当局としてお互いあゆみよりができていない状況で、妥結に向けてどのような合意点を見いだそうと思っているか。当局として何ができると思っているのか。

県：士気、モチベーションを維持していただくことを考えないといけないと思う。職位について要求をいただいている。それはそれということもあるが、士気、モチベーションを維持していただくかを考える上では、職位の観点とか時間外縮減ということでも引き続き我々の考え方、姿勢であるということも簡単ではあるが話させていただいた。そういうことを継続すること。休暇等について、現段階の考えは示しているが他県の状況等もあるし、どうすれば良い方向になるのかということも考えていきたい。職場環境を改善していくという視点では現に出ている要望も含めて改めて検討させていただきたい。

通勤手当の要求もあった、今回ということではないが、手当そのものがどうあるのが適当か、鳥取県に沿ったものであるか、そういう視点で点検してみたい。通勤手当は全額の実費弁償というものでなく手当として出しているということであるが、特急通勤の方の負担にアンバランスがあるのであれば、アンバランスを通勤手当制度全体として点検をするということも含めて協議をさせていただきたい。通勤手当に限らず、扶養手当のあり方なども組合の皆様と一定は問題認識は一致しているかと思うので、そういったことを含めてトータルに引き続き考えていきたい。

組合：1.8%は譲れないが、その他の環境整備、労働条件については検討する余地があるのではないかと発言だったと思う。前回も、今回も前段で超勤縮減の問題も含めて議論したが、先ほど話のあった病気休暇については、人事委員会との協議と言われていたが、その整理はついていないか。

県：人事委員会と（協議）はまだである。

組合：前回交渉から具体的に整理がついているものはないか。病気休暇については人事委員会ともであるが、組合と捉え方が違っている部分について整理がついていないか。

県：ついていない。現時点で我々の考え方が大きく変わっているということはない。

組合：前回にも話をした職位の整備というのは大きなポイントとなる。前回議論もしたし、現場の声を聞いていただいたが、再度現場の声を聞いていただきたい。

組合：学校司書はほとんど行政職2級までの職である。今年の1月に0.6%、4月に1.6%、この度の1月に1.8%減額の提案、到底受け入れられない。今の生活がままならないこともあるが、それよりも将来に対する不安で希望が見えない。行政職2級の最高号給にいても30万円くらいである。皆さんは県職の大多数の職であって2級であった時代もあったが、3級、4級等になっていく、学校勤務の司書にはそのような仕組みはない。そのような仕組みがない中で△1.8%というのは大きなことである。主任主査制度があったときは、少数の職種でも、業務内容、経験、生活、能力などもある程度賃金の中に加味されていたような気がする。その制度が廃止されて、少数職種は何の整理がされないまま今日にきている。少数の存在は忘れられている。能力発揮型の整備をされてる、今後したいと伺ったが、能力発揮型こそ少数の職には必要だと思う。

組合：前回、昨年度の給与構造改革は労使合意で妥結した事項だとの発言があった。確かに調印事項なので印鑑を押したが、この件について私は無条件に調印した覚えはない。昨年、現在の考え方による職位の整備には限界がある。3年間の間にそれぞれの職位の整備について一定の結論を出したい。今後個別交渉の中で具体的な考え方を示したいと発言があった。我々はそれを信じて調印した。ふたを開けると今日まで職位の整備は進んでいない。50代で能力があり人格等優れた人材であってもポストがないから3級にあがれずにいる。現在、その人達は年の昇給が3～400円である。このような実態で1.8%をのめといわれても、のめるような数字でない。3級格付けできるような職位の整備をお願いしたい。

組合：昨年度交渉の中で職位の整備について言及され、取り組みを進めると言葉をいただいた。その職位の整備が進んでいないとの発言だった。前回も聞いたが、知事部局、教育委員会において、今の組合員の声を聞いて今後の取り組みについて具体的にどう考えるか。

県：そういうやりとりがあったことについては承知している。知事部局になるが、わたり廃止も労使でその方向に向かっていく中で、職位をどう整備していくかということも合わせてやっていこうというもとで舵を切った。進まなかった時期もあった。昨年から能力発揮型というやり方で、補佐級、係長級合わせて96という数字に増えた。数値目標は難しい。わたりを復活させることがあってはいけない。しっかり人材を育てて能力の備わった方には活躍できる場を設けて任用していく。その考え方を継続してやっていきたい。2年前に能力発揮型を入れたときはこれまでやってなかったこともあり数は増えたが、同じペースで増えてはいかないが、技術については各部になるが、どういう役割があるかということに意識をもってもらってできるようにしていきたい。

組合：研究職給料表見直しにより研究職は給与が下がり続けている。給料表見直しの交渉の際に、34、35歳で主任研究員を目指していきたいと回答を貰った。現実には41、42歳で主任研究員の昇任となっている。まだ能力に見合った職位が整備されていないことを認識いただきたい。給与が下がり続けていることによるモチベーションの維持について自助努力ですませる気か。再考いただきたい。

組合：トータル120近いポストを整備したと言われたが、私も増えていることは確認したが、現場で働く組合員として増えたという実感が薄いと思っている。賃金が下がっていく中でモチベーションの維持ということで職位というお聞きしたが、自分の仕事が評価されて昇任するのがモチベーションの維持に繋がると思う。今の現状であると30、40歳の者は先が見えてこない。2年前基本方針を策定してそれによる運用が進んでいるということであるが、職種間でバラツキがある。このことについてどういう策を考えられるのか。部に任せるのか。その辺りをお聞きしたい。研究職だけでなく、海事職、福祉職、医療職も要求を出しているがなかなか進まない。少数職種の前向きな職位整備をお願いしたい。

組合：私たちが意見として求めているのは、進んでいないという状況、また部署によりバラツキがある。当局は3年という期限を切って具体的な対応を行いたいと言われるが、具体的に数字は言いつらいと言われるが、期限を切るという考え方はできるのではないか。今年度末とか、3年間の残り2年についてどのようなスケジュール感をもって検討するか一定の考え方を示すことはできるのではないか。

県：知事部局の話になるが、毎年情勢は変わってくるので、現実問題として数は設定はしづらい。今までと同じペースでは難しいが、毎年チェックしながらきちっとやっていきたい。例えば主任研究員であれば、主任研究員としての職務、職責を認識した上であなたには足りている足りてない

とかということ伝える。職種のバラツキについて1つ考えているのは、個別にチェックが可能である。バラツキがあるのは職種により年齢に開きがある、また昇任年齢もあるので、個別に評価ができるのでその辺を踏まえながら、なぜこの人はこうなのかということを目を配らせていく。部局任せということではなく、我々としては目を配っている、だからあなた方も評価をしっかりとやってくださいということはこの2年やってきているが、これからもやっていく。

県：(教育委員会は) 3年間で一定の結論を出すという話をさせていただいたが、今日能力発揮型の整備が必要だというお話もお聞きしたので、そこについて何らかの筋道を立てることも必要だと思っている。ここで具体的にいつまでにどうということを行うことは言えないが、一度組合と今後の取り組みなどについて話をさせていただきたい。

県：(病院局は) 基本的な考え方は一緒である。残された課題として看護師の問題がある。いずれにしても人材育成とセットになってくるものである。職位を整備すればいいというものでもない。そこは毎年育成状況を見ながら、そのタイミングを見計らいながら職位の整備を引き続きやっていきたい。

組合：毎年、看護師長を課長級に上げるのは今の段階では難しい、今後検討していくと回答いただいている。今後に向けてと言われるがいつまでにそれを目指すか。少数職場について、いつまでも2級の主任止まりとなる。能力は拮抗していてもごくわずかの差で室長になる人、副主任のまままで終わる人もいる。こういった例もこれから出てくると思う。今後は経験、能力に応じてやっていくのか。

県：(病院局) 看護師長の管理職化については毎年検証している。能力が備わっているのか、やっていけるのかどうかということが確実にならないと困るのは下で働く方々である。私どもの取り組みとしては、マネジメントも含めた能力をつけて貰う期間の中で、評価制度で言えば、2年前から試行を含めて看護師長を総括評価者という形で取り組んでやっている。今年で3年目になる。そういったことができていくか検証しながら、後は管理職としてマネジメントできるとなれば早くやりたい。いつまでにということは今は言えない。医療の質を高めるという観点でかなり増員をしている。特に若い人達が大半である。今の現状を言うと、能力がある人は積極的に登用している。まずは能力を実証して職責に耐えうるかどうかである。組織については効率的な運営が求められるので、その中で今の室なりが完成型とは思っていない。そこは必要に応じて組織を変えながら新たな職位を設けるというような柔軟に対応していかないといけないと思っている。

組合：50代で一人しかいない職種の方は係長にならないで2級で終わってしまう。知事部局でも病院局と保健所を行ったり来たりという方がいると思う。知事部局へも異動もあるのでこのことを真剣に考えていただきたい。

組合：能力発揮型だと係員がいるいないではなく、本人の能力や職務により3級になることはあり得るのか。

県：そういうポストとして責任でもあり職務内容でもあり、そういうものが用意できるということが前提である。

県：(企業局は) 44名の職員がいる。問題は電気技師である。企業局には電気技師20名おり県庁全体47名いる。年齢構成がいびつである。30代前半以下がいない。40前後が一番多い。今のままでいくとポストが増えないと40歳を超えても2級のままとということがでてくる。そういう意味で人材育成基本方針の考え方の中ではあるが幅広く取り組んでいく必要がある。

組合：電気技師もであるが、現業職を忘れてもらっては困る。企業局の現業職は、知事部局、病院局との人事交流がほとんどない。そういう観点で考えていただきたい。

当局の△1.8%の考え方はわかったが、話が職位の整備の話になって、1.8%の話はどこにいったのか。組合の要求は賃金を下げるのはダメだということである。それに対して勧告尊重の考え方、県内情勢を考えると賃金部分について難しい。その中で、職員の士気なりモチベーションを維持するためにこういうことはできるという姿勢は評価するが……。これ以上賃金を下げたらダメだということが実感できない。各任命権者が時間外の問題、職場環境問題、休暇等の組合要求の実現に向けて誠意を持ってやっていくことが伝わるような対応を確認していきたい。そうでないと合意点に至るのかどうかという判断がまだピンとこない。全任命権者が今後そのような対応をしていただきたいということを確認したい。

県：我々の判断について改めてご理解いただきたい。組合からの要求項目については真摯に対応させていただきたい。

組合：どれだけラスを下げれば良いのですか。教員をやって他県の52歳の職員と3万円違う。同じ仕事していて島根県は(年間)6万円上がるが、鳥取県は下がる。鳥取県職員の賃金水準をどう考えているのか。民間準拠の流れはわかるが。

県：これまでの交渉でも発言させていただいてきたとおり、的確な反映ができていくかこれまでも人

事委員会を含めてやってきたが、引き続きやっていきたい。水準については、仮に県内民間がずっと下がり続け、国はそうでもないとなると、均衡の原則を鳥取県の水準としてどう考えていくべきか検討する必要がある。三者協議の再開を人事委員会に働きかけたい。その際、組合も一緒に検討させていただきたい。

組合：多くの組合員の思いを要求書にまとめている。回答は、男女問わず回答をいただいているが、（勤務条件の制度の中に）女性の考え、思い、視点、女性の感覚がどれだけ考慮されているのかなと思う。ある県では確定の最終交渉で副知事が責任者である。副知事が女性であったらしい。女性の組合員が休暇や子育てに関する問題等を訴えて、相手が女性同士ということもあり、すごく理解してもらい、制度が大きく変わったという例もある。回答に女性の思いが含まれているか。

県：そういう視点で意見を聞かないといけないのかもしれない。幹部に女性が必ずしも多いわけではないが、事務的な部分では、人事企画課でいうと勤務時間担当は女性を配置しており、人材・評価担当にも女性を配置している。教育委員会も幹部に女性がいる。視点としては加味、考慮していないということはない。十分でないかもしれないが、そういう視点を持つていく必要がある点は理解する。

組合：賃金が下がる状況の中で今後どのような検討をするかについては、提案をいただいた。そのことを踏まえて今後検討していきたいと思う。今の我々の均衡の原則或いは民間が下がる中で県職員の水準はどうあるべきかということ意見を捉えていただきたい。当局としては△1.8%引き下げを行いたいということ、その他の要求項目については、対応できるものについてできる限りの対応をしていきたいとの提案をいただいたと捉えている。職位の整備については、もう少し具体的なことを確認したい。本日の段階では△1.8%について妥結という状況にはない。ただし、歩み寄る部分はできてきたと思う。前回の確認等持ち越しをしている事項について整理をしながら妥結に向けての努力を双方で続けていきたいと思う。本日はこれで中断ということにしたい。

組合：今日の時点で判断は難しいと思う。本日は中断ということにしていただきたい。前回、今日多くの組合員の声を聞いていただいた。3500人を超える署名、思いを受け止めていただき合意点を見い出す努力をしていきたい。具体のものでないと我々も納得できない。そういうものを見い出す努力をお互いに数日間であるがやっていきたいと思う。