

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2回）

- 日 時 平成25年11月15日（金） 15：00～17：10
- 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
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、中島課長補佐
病院局 渡部局長、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、寺谷書記長 他
高教組：中執行委員長、谷本書記長 他

<概 要>

組合：第2回交渉の合同交渉を再開させていただく。11月5日に1回目の交渉を行い、職位について給料表の切替と切り離せないということで、各任命権者ごとで県職労は人事企画課と、教職労は教育委員会と交渉を行ってきた。2回目の交渉を行うにあたって、それぞれの交渉の状況を確認したい。まず、知事部局よりお願いします。

県：県職労の皆さんには繰り返しのなるが、もともとが「わたり廃止」で鳥取県として大きな舵を切ったことに端を発しているというのが、労使共通の認識である。他任命権者にも影響する部分もあり、私が話をさせていただく。「わたり廃止」で職位整備をどう決めていくのかも含めて労使でやってきた。18年以降、職位の整備を職責、職務内容の検証に基づいて必要な職を作っていくということで、個別の職場要求についても一つ一つお互い意見を交わしながらやってきた成果が、職位130程度の増というのが事実としてある。労使の合意に基づいて行ってきて一定の成果があると思っている。

しかし、そのやり方だけでは職位の整備は難しいのではないかとということで、このことは引き続きやるにしても、個々の職員の能力育成を併せてやる必要があるだろうということで「鳥取県職員の人材育成、能力開発に向けた基本方針」を組合の意見を聞きながら21年度に定めた。基本方針には求められる能力に係長はこう、課長補佐はこうと記載している。職員に能力を発揮していただこうと労使で一緒にやってきた。能力発揮型の人事で能力を発揮していただける方にはその職責を担っていただいている。職位の整備と人材育成による能力発揮型の任用の両輪で現在も進めている。

組合から国、他県との級別分布を比較した資料を提出していただいた。見させていただくと確かに差があるのは事実だが、これまでも何もやってこなかったわけではなく、組合と意見を交わし、道半ばではあるが合意しながらやってきた。18年の合意において、職責を見ながらということではあるが、国も参考にしていこうというなかで差が出ていることは認識をして、職位整備については新たな視点、やり方を組合とも議論しながら進めていきたい。そのひとつには他県なりの状況を指摘していただいたところであり、他県における職の職務・職責を把握した上で、鳥取県に相当する職に照らすとどうだろうか、議論によってはまた新たな方法があるだろうが、他県比較が考えられるものの一つだと思う。その他、組合からも新たな意見がいただければ議論していきたい。

能力発揮型も必ずしも十分ではないという認識があるかもしれない。組合のアンケート結果を見させていただいて5人に1人は今の職位に納得していないということだった。5人に4人は満足ということではあるが、その中にもいろいろな意見があって、少数職種など職種によっては5人に1人ではないのかもしれない。より個別具体的に目を向けて人事の面でもしっかり検証していきたい。

職位の整備は組合の皆さんとしっかりと議論して進めていきたい。新たな取組の検討を含めて、

一層職位整備を強めていくことを提案させていただきたい。

組合：人事企画課長からの提案を改めて確認させていただきたい。

現行の任用が労使共通の認識のもとやってきたが、これが限界、行き着くところまで来ている。その中で今の制度を検証し新しいことをやっていくということで良いか。

県：まずは現在のやり方の検証があって、次に新たな視点、やり方を考える。その先に制度として変える必要があれば、結果として新しいことをやるということはある話として、労使でどういうやり方がいいのか議論していきたい。

組合：「わたり廃止」後、主事、係長、課長補佐、課長、次長、部長の命令系統の行政組織の中で、職位の整備を検討するというのが一つの考え方。また20年3月には専門的スタッフ職の考え方が示されている。21年の「鳥取県職員の人材育成、能力開発に向けた基本方針」を踏まえて現在の職位整備が行われてきたということはある。

昨日の県職労の交渉では、今までのやり方は限界ではないかという話があったと伺っているが。

県：所属からの要求に対して一つ一つ決めていくなかで、そこにはもう限界がきているのではないかと、「鳥取県職員の人材育成、能力開発に向けた基本方針」で職員育成をやっていこうことを労使で確認してやってきた。

組合：今のやり方については限界ということか。

新たな視点とおっしゃった。新たな制度を作っていくということか。

県：ツールと目指すところの違いがうまく伝わっていないのかもしれないが、所属からの要求に対して一つ一つ議論して決めていく中で、そのやり方にはもう限界がきているということを確認した。そもそものやり方で続けることが難しく、「鳥取県職員の人材育成、能力開発に向けた基本方針」でやっていこうということやってきたが、職位については違う視点で点検をしていく。その先に新たな仕組、制度が必要となるということもあるだろう。

組合：具体的に聞きたい。実習職員は他県においては2級にもいる。そういう状況を含めて職位の整備をするということでしょうか。

県：(教育委員会) 教育委員会においても他県の状況を一つの材料として、調べることは必要だと考えている。

組合：他県に右に習えでやれることはないと思う。鳥取県ではわたりを廃止している。対比してみれるものがないのではないかとと思うが、具体にはどういうことか。

県：谷本さんのように組合の皆さんが認識されていれば良いが、そういうことはある。

組合：17年のわたり廃止の時は、職務や職責の実態より上位の級に一律に上がっていくのはおかしいということで労使合意した。その後、必要なポストをつくり、能力発揮型でポストをつくってきた。係長、課長補佐の大枠を変えないままにやってきた。その結果、組合から示したように国と級別分布に大きな差がでていく。係長3級、課長補佐4級というのも検証し、必要があれば変えていくということでしょうか。

組合：検証した結果、鳥取が正しいという答えになるのが怖い。

県：われわれだけでやっていくと言っているわけではない。例えば、2級の主事のやっている業務が他県では係長がやっているとして、その職責、困難さがどうか、係長の職務であるとみとめられれば3級になるということもあるのではないかと申し上げている。

組合：職務と級の関係で言えば、他県では主任、企画員で3級に位置づけられているものもある。職名が係長と違っていても、職責と級を対比しながら検討していくということでしょうか。

県：鳥取県では職名を係長に統一しているだけで、他県において職名が違っていても3級の職責はどうかということ検討する。

組合：職責、困難さと級を比較しながら検討するということが良いか。

県：参考にしながら検討していく。

組合：参考にとられるが、国を参考にしてポスト整備を進めた結果、失敗して現状があり、同じ結果になるのではないかと。参考にではなく具体の話をしてもらいたい。

県：決して失敗とは思っていない。労使お互いへろへろになるくらいやってきた。今後もしっかり労使でやっていく。まずは職責、職務内容をしっかり押さえていく。最初から決めてかかるというのは難しい。お互いに検討しながら進めさせていただきたい。

組合：組合員が不安を感じるのには職位整備が進んでいないということである。今もポスト整備は十分

に進んでいないということについて、当局としての分析、要因は何か。

県：今の結果について、正しいあるべき姿とか、間違っているとか思っているわけではない。他県と級別分布に差があるのは事実。しかし、これまでのことも間違いではない。やり方が間違っているとは思っていない。違うやり方・視点があるのではないか。具体的に改めて一緒に作り上げていきたい。

組合：評価の問題についても職位整備の要因として考えているか。

県：知事部局においては、評価の結果、分布が制度を導入して以降変わってきている。今の現状を数字どおりに受け止めて良いのかという思いがある。分析し、その原因が制度の運用面にあるのか、評価する側にあるのかなど、何か行動を起こさないといけないと思っている。

組合：組合員として不安に思っていることに、一つはスケジュール、もう一つは労使でやっていくが結局かわらないのではないかと不安である。2級と3級の構造は正をした時に、経過措置が入った。経過措置の区切りが来年度。それとの関連について考えはあるか。

県：わたり廃止後5年を目安ということもあった。今回もスピード感を持ってということである。県職労との交渉では、職場要求に対する返しができていないという話があったが、できるものは今年からでもやっていく。意見交換はすぐにでもできる。その中で、すぐできるものが出てくるかわからないが、再来年度には何か成果が見えないといけないと思う。

組合：2011年の構造是正の際、当時の小林課長（教育総務）が3年間で職位整備を検討していくと言われたと思うが、それとの関係は。

県：（教育委員会）2016年度までに少数職種について一定の方向を出すということで、今日人事企画課長が言われたのは別の話だと思う。

組合：0.8%の緩和措置が来年まで。それがひとつの区切りなので、来年度中にしていただかなければ賃金が下がったり影響がある。

県：もともとリンクしていない。教育委員会はそれで進められる。

組合：県立高校の司書は図書館兼務の係長のみで、それ以外は2級である。今年の4月で5人増えているが、図書館と兼務ではこれ以上増えるのは難しいのではないかとと思っている。司書は同年の入庁で、年齢の近い職員がそろっている。学校司書の専門性を認めてもらい格付けをしてもらいたい。現在の賃金制度だと行政より不利になっている。県立図書館司書と同じように学校司書も経験を積んで能力向上している。県としても育成していかないといけない。学校での職務が2級という評価であれば残念である。一人職場であるので、企画ということをして司書はそれぞれ図書室運営において行っている。一人職場が不利にならないような整備をお願いしたい。

県：（教育委員会）26年までに少数職種について一定の方向を出すなかに司書の職位も入っている。私も課題と思っている。人事委員会規則を変えるなど必要なことはあるが、個別の話は確定交渉でさせていただく。

組合：どういう考え方で進んでいるのか。

県：（教育委員会）今話をしているのが少数職種についてであり、具体には確定交渉でさせていただく。

組合：皆さんが不安に思っていることに共通しているのはスピード感である。少数職種などで上位にいかない人は将来の見通しが立たないので不安であり、急いでほしいという思いを言われている。

組合：スピード感について確認させていただく。少なくとも再来年に向けてということではどうか。職場要求について、今年やっていくという話だったと思うが、再精査してもらうということで良いか。

県：今年ということが答えづらいが、可能であるかどうかを含めて、業務効率推進課が直接やり取りをさせていただきたい。再来年というのは職責が認められるかということ踏まえたところなので、結果としての成果が出るようにお互いに進めていきたいと理解していただきたい。

組合：なかなか具体的話が出てこないが、他県と比較するというのは今までなかった。昨年妥結するときもスケジュール感については話をしたが、その後もなかなか進まない状況があった。他県の状況を見ながら職位整備を進めていくということは教育委員会も同じで良いか。

県：（教育委員会）知事部局と共通の認識である。

県：（病院局）知事部局と同じである。

県：（企業局）考え方は同じである。

組合：給料表の切替に伴い4月1日に賃金が下がる職員がいる。人事委員会も課題と認識して出された勧告であり、勧告どおりで提案したいと言われたが、個々の賃金について下げるべきではないと思うが、どう考えるか。昇格対応の見直しのことも含めてお答えいただきたい。

県：確かに水準が変わらないとしても個々の職員の賃金が下がることは許されないという主張としては理解するが、逆格差が出ていることも事実としてある。人事委員会の近年の考え方としては民間との均衡を図るべきとしている中で、もろもろの判断をされて、その中でも給料表を人事委員会が分析され、以前の給料表を使っていることで格差が出ているので、まずは給料表を正すことに直ちに向わなければ、他のことをやろうとしてもベースが同じでは変わらないと人事委員会において危機感を持って勧告された。その結果、上がる人、下がる人がある。職員の士気を考えると逆格差がありながらも、水準は据置が妥当と判断された。もう一つは、通常の給与改定であれば1月1日であるが、今回は4月1日実施で勧告され、激変緩和を盛り込んで勧告していると理解している。

人事委員会が公民格差が出やすい構造と言うのは、誤解を招きやすい言い方だと思っている。公民格差が出にくいように給料表を切替えるということは、しっかりと説明をしていかないといけない。人事委員会が腹をくくって勧告をした。我々もしっかり説明をしていく。

一部には賃金が下がる方がいることに不満があるということに理解しながらも、経過措置的なものがすでにビルトインされたものであることを理解いただきたい。

組合：54歳以上の職員はかなり下がるが、職場でも責任が重くなる場所である。職員の士気の低下について考えていただきたい。

県：賃金が下がることをよしとする人はいないだろう。それで士気が下がると言われればそうだろうと思う。一つは前半にお話した職位の整備がある。我々も考えていきたい。

以前は経過措置として2級で措置した。下がることは決してよしとするものではないが、教育職(1)で約9%の方が平均600円から700円程度下がる。決して金額ではないとは思いますが、前回の経過措置までは申し訳ないがやれない。定期昇給込みだが、賃金が上がる方には1万5、6千円上がる人もある。公民比較に十分反映されることに期待して改正を行いたい。

組合：行政職で下がる人はどの程度か。

県：10%弱である。

組合：教育委員会の見解は。

県：(教育委員会) 賃金が下がる人については心が痛む思いである。モチベーションが下がるということも想像される場所ではあるが、人事委員会勧告を背景に考えると致し方ない。

組合：仲間の教員の代理として思いを伝えさせていただきたい。

毎日生懸命仕事をやっている。その中で賃金が下がることはモチベーションが下がる。生活水準も下がる。子どもは大学に行きたいが、奨学金も借りられない。本を買うのも躊躇する。年金、退職金が下がって、一生懸命やっているのになんなんだろうという思いがある。何とか現給保障をお願いしたい。若い人が上がるのは良いが、高齢層が下がることは納得できない。

組合：一生懸命やっている思いを汲んでいただきたい。50歳後半の賃金抑制など邪魔者扱いされているような気がする。どういう働き方をしたらいいのか、退職後どういう人生設計をすればよいのか不安になる。50代が一番金がかかる年代である。私にも3人子どもがいるが2人でよかったかなとさえ思う。毎年下がっている流れがいつ止まるのか。子供たちのために一生懸命働きたい気もあるが、それには生活の安定が必要である。現場の職員の思いを汲んでもらい、老後の明るい未来が見えるものにしていただきたい。

組合：若年層を上げるのは良いが、もともとが低すぎるだけで、バーターで高齢層を引き下げることには納得できない。50代は子育てに介護まで出てくる。何百円であっても下げられては困る。全国の情勢ではまた一段下げられることになる。

組合：手話条例などができて新たな業務が増える。英語も教えなくてはいけない。土曜日授業や道徳を評価化しようという事もある、通知表は段階評価ではなく言葉で評価を書かなくてはいけなくなる。新たな業務がどんどん増えている。7.8%の削減が終われば、さらなる引き下げが検討される。教員は行政職より年収10万円多いから削ろうとされている。トータルすると今後大きな賃金のダウンが考えられる。退職まで後数年となったときに、なぜそんな仕打ちを受けなければいけないのか。早期退職が増えるのではないかと心配している。人事委員会が緩和措置を行ったと

言われたが、それはそれ。水準という考え方はあるが、個々の職員のことを考えていただきたい。

組合：公民格差は、平均年齢の上昇と格差が生じやすい賃金体系が原因と人事委員会報告にある。課長が勧告の言い方がどうかと言われたが、勧告が妥当ではないということか。

県：妥当と思っているが県民から誤解を受ける恐れがあるということ。今の給料表は高位号俸になると国の給料表よりも額が高くなっている。

組合：民間でいうと55歳以上になると役職が解かれ賃金が下がる。行政の場合は55歳くらいから職責も上がり、賃金も上がっていく。級別の職務を見てもそうである。結果として、一定年齢の人が職位が上がっていく。公民格差が出ることは議論が違うのではないか。

県：一つには民間の賃金体系がそうであるということ。人事委員会の調査は民間の雇用を踏まえたものである。この調査においては、大手の課長と子会社の課長では違う。人を見れば賃金が下がっているということであるが、それぞれ公民対応が異なる。実態として捉えられている。

いつまでマイナス局面が続くのかと私も思うが、社会情勢がどうかということである。公務員給与は情勢適応、均衡決定ということであるのでそうならざるを得ない。

組合：今回賃金が下がる組合員に聞いたが、昨年1.8%下がって、3年前から1万数千円下がったという職員もいた。どんどんモチベーションが下がっていく。教員の給与が平均33万円で本当に低いと民間の人に言われる。モチベーションをどうやって維持していくのか。

県：(教育委員会) 職位整備もひとつ。多忙を解消することも考えていかなければいけない。

組合：多忙の問題については、ずっと以前から議論してきているが、現場の実態は改善されていない。どんどん仕事が増えている。その中で、50代の教員は体力ぎりぎりで行っている。労働安全委員会についても、地教委では聞いたことがないと言われることもある。

高校授業料も所得制限が下がるということもあり、生活が立ち行かなくなるのではないかと皆が思っていることを受け止めてもらいたい。100円や200円でも辛いということを受け止めてもらいたい。

組合：管理職にならずに子どもに向き合っていくと決めた教員の伸びはすごい。授業、子どもとの接し方のうまさを認められないのは悔しい。がんばった対価がこれなのか。若い人も何を目標せばよいのか。モチベーションが下がるのはパフォーマンスも下がるということである。分かっているが放っておくのは許せない。県民の豊かな教育のためにも我慢してくれではすまない話であり、文句も言わずに頑張っている人に我慢しろとはもう言えない。

組合：今年退職する職員に聞いた話だが、去年、退職金が下がり、賃金も下がり、年金も下がるという状況を聞いて、自分もこの問題を身近に感じている。再任用も必ずしも全て認められるものではない。再任用されると新規の採用が減る。でも自分も食べていかないといけないということで悩んでいる。モチベーションだけでなく違う苦しみもある。

やけになるとモチベーションだけでなく、仕事もギスギスしてくる。どんどん悪循環になっていく。現場の労働者は次の世代のことも考えながら働いている。現在の環境でいろいろなことで苦しんでいる現状を理解してもらいたい。

組合：100円、200円の金額の話ではないということ伝えていただきたいということである。

県：みなさんの思いは受け止めさせていただく。当局としては、その思いを聞かせていただきながらも、公民格差が0.46%ある中で現給保障を行うことは、さらに格差を広げる、上乘せすることで、当局としては踏み込めないということをご理解いただきたい。

昇格対応については、報告にありながらも人事委員会規則事項であり、わからないところもあるが、基本は国に準じて改正することで格差が出ない構造とするということであり妥当だと思う。

組合：行政職では3級で号俸延ばしをしているが、そこはどのような扱いになるのか。

県：行政職は3級に継足しをしている。人事院の考えを確認する必要があるが、その考え方を基本とする。単に人事委員会の権限だからだけではなく、我々としても趣旨を確認した上で、話をしていきたい。

組合：職位の整備との関係で、飛びつきはどこかというのは、考え方をしっかりしてもらいたい。

組合：行政職と教育職は同じ考え方でいくということではいいか。

県：国がどのような考え方を確認するが、基本は同じだと思う。

組合：賃金が下がることに対する思いを言わせてもらったが、言いつばなし、聞きつばなしなら、やらないほうがよい。何ができるかを労使で話をしなければいけない。現業ではかなり実損がでる人が出てくる。がんばっても3級へ行けないということで、これを検討してもらわなければいけないということで職位整備の話をしている。時間外の移動時間の問題など他の要求についても実現に向けて進めていく、そういう回答はないのか。今後の励みになる回答がいただきたい。

- 組合**：要求書全体への回答は受けていない。要求項目が多数あるなかで、それに対する意見表明をいただきたい。
- 県**：(教育委員会) 様々な要望をいただいております、その中でも大きな課題として職位整備の話があった。確定交渉でその他一つ一つの問題を真摯に受け止めて議論していきたい。
- 県**：本来、要求書に一つ一つ丁寧にやり取りさせていただくものであり、引き続きさせていただきたい。先行して職位の整備、給与改定について、当局としてみなさんの声はうけとめさせていただいた。諸課題に対しても真摯に議論し、合意したものは実施させていただく。
- 昇格については、国を基本として、組合の要求を踏まえて高齢層に絡むという観点を含めて人事委員会と話をさせていただきたい。
- 組合**：他県の状況を見ながら検討するということが前進が見られたが、評価制度の点検は他の任命権者も含めて点検するということが良いか。
- 県**：知事部局の結果として、評価の分布が高ぶれているということは申し上げたが、他の任命権者はどう考えるか。
- 県**：(教育委員会) 同様に検討したい。
- 県**：(病院局) 基本は知事部局と同じ運用をしているので、同じ考えである。
- 県**：(企業局) 同じように考えている。
- 組合**：すぐにでも目に見える形で出てくると考えて良いか。
- 県**：目に見えることとしては、評価結果、面談のアンケートが届く。昨年とは多少内容を変えてやる。まずはみなさんが、どう考えているのかということを知ることであり、直ちに行うこととしている。その分析もやっていきたい。
- 組合**：県職労でもアンケートをとって、かなり意見が出た。病院からの意見、強い要望も出ているので、労使で話をしていきたい。
- 県**：(病院局) ご意見をいただいたら、できることは組合と協議しながら進めていきたい。
- 組合**：今日のところは、これ以上議論することは無いようである。
- 組合**：お互い持ち帰って、その後事務折衝で詰めていくということで良いか。
- 県**：良い。