

## 平成 28 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 29 年 3 月 21 日（火） 15 時～16 時 30 分
- 場 所：第 15 会議室（議会棟 3 階）
- 出席者 県：（知事部局）人事企画課：川本課長、齋藤給与室長、田崎課長補佐  
（教育委員会）教育総務課：林課長、津村課長補佐、堀江係長  
県職労：西條書記長、松本書記  
県教組：寺谷執行委員長、棚田書記長  
高教組：吉岡執行委員長、西川書記長

### <交渉代表者の確認>

#### 【組合】

- ・交渉責任者である人事企画課長は、交渉にあたり知事から全権委任を受けているので、人事企画課長が了承したものは知事が了承したものと認識している。
- ・養護教諭の代員配置を交渉の場で確認し、それを受けて教育委員会が財政課に要求したが、ゼロ査定となった。確かに交渉の場では配置の明言まではしていなかったが、合同交渉の場で確認したものは当局責任でやってもらわないといけない。それが難しいのであれば、知事や財政課に交渉の場にいてもらうということになる。
- ・養護教諭の育休代員が妊娠することもあり、代員の代員ということも起こっている。他でカバーできない部分なので要求しているのに、行政は学校現場をどう捉えているのか不信感がある。
- ・労使の信頼関係にも影響するので、来年度は問題解消に向けてしっかりやってほしい。

#### 【県】

- ・誠実に約束したことは果たしていく。
- ・養護教諭の代員については、説明する上で当方が上手く整理できなかった部分もある。継続して検討していく。

### <職位整備>

#### 【組合】

- ・今年のラスパイレス指数が公表されたが、思ったほど上がっていない。95 以下は鳥取県のみで、差は縮まっていない。
- ・昇任については実習助手などを例に教組を中心に交渉してきた。50 代で昇任・昇格していない人がいるが、昇任に恣意的なところがないか。十分に能力があるのに上がっていない。横断的な基準があればその人達が救われると考える。今回 5 人中 4 人が上がっていない。ある人は A 評価であり、理屈が見つからない。本人も頑張っているのに、納得できない。
- ・能力発揮型など制度はあるのに機能していない理由は何か。財政的な理由で人事企画課に昇任のストップがかかったりするのかな。

#### 【県】

- ・ラスパイレス指数については、国も給料を下げているが、経過措置により実際の制度より下がっていないことが背景にある。給料表も 1000 分の 998 まできているので、やはり職位が問題と考える。
- ・職位についてはかなり継続的に取り組んでおり、主事・技師級の割合は平成 20 年の 47.9%から 27 年は 38.3%となっている。動きを止めずにやっていきたい。ただし、一定年齢での昇任のようなわたりの復活はできない。人事評価によりやっていく。
- ・人事企画課が人事について横断的にチェックをすることは能力的にも業務的にも難しい。また、それぞれの任命権者の考えもあり、一律のルールも作れない。しかし、課題と認識はしている。
- ・知事部局ではそれぞれの部局からの推薦をベースに、昇任案を作成して決裁をもらうが、その途中で財政課から何か言われることはない。教育委員会も給料的なことでは何か言われることはない。定数で予算的なチェックがかかっているということが背景にある。

【組合】

- ・ラスパイレス指数が低いのは職位の割合という認識はあるのか。そこが問題であればそこを集中的に改善すべきと思う。改善の歩みが目に見えない。
- ・28年と29年の昇任年齢も教えてほしい。それがないと組合員に話しができない。その年齢に達すれば昇任するというような誤解がないように組合員には説明する。

【県】

- ・他県の職位割合は釣鐘型で中ふくれしており、鳥取県もわたり廃止前はそうだった。今は山型となっているが、行き過ぎという話もあり、徐々に改善している。

【組合】

- ・専門職の人材育成の状況はどうか。

【県】

- ・県土整備部は定期的に本庁と地方機関で異動しているので、そういうものがありそうだが、指針を示して力をつけていかないといけないかなと思っている。今の人材育成基本方針は大学を卒業してすぐに採用される人を念頭に置いているが、経験を積んで採用される人の基本方針やメンタル疾患を抱える職員のプログラムにいく前の職場支援は課題と認識しており、考えていかないといけない。
- ・人事異動作業で各部局との具体的な話しはまだできていないが、人事企画課の重要懸案事項としている。教育委員会ともよく相談したい。

<育児休業期間の期末手当除算>

【組合】

- ・我々は期末手当について、1ヶ月を3ヶ月にと数字を示してお願いしている。男性育休取得率のアップを理由にできないものか。

【県】

- ・6月に間に合うように具体的検討を行っている。検討なので約束はできないが、しっかり受け止めて努力する。

<扶養手当>

【組合】

- ・全国で一番低くなり見劣りする。今後の見通しはどうか。
- ・原資だけで話しをしてもらったら困るということは前の交渉で話した。配偶者のいない子の下がり幅が非常に大きい。1万1千円が他県では1万円となるが、本県では7,900円となる。

【県】

- ・ある意味、人事委員会の勧告どおりである。他県や県内市町村の状況も見て、しっかり検討して勧告していただきたい。

<不妊治療の支援>

【組合】

- ・勉強会の感想はどうか。我々は不妊に対する特別休暇をお願いしたい。

【県】

- ・色々なことが重なって妊娠が難しくなっている状況で、妊娠は当たり前ではないとして不妊という言い方がそもそもいいのか、育児の制度は手厚いが妊娠のための休暇制度はこれでいいのか、制度として公平かと思う。聞いた話を参考にしながら自分なりに考えていきたい。
- ・茨城県が特別休暇を設けており、県内市町村も動きがある。特別休暇は県民、県議会の理解を得ながら導入を考えていくのかなと思う。課題認識はある。

【組合】

- ・米子市は療養休暇として、診断書又は通院証明で休暇を取得できる。病名がないと医師は診断書が書けないので、一律診断書ではなくその辺りを検討していただきたい。診断書はハードルが高い。運用でできるのではないかと。

**【県】**

- ・通院証明で休暇を認めるとカバーできるが、新たな休暇を認めることになる。病院のように女性が多い職場ではどうなるのか等、他の任命権者も含めて考えていきたい。

<病気休暇制度>

**【組合】**

- ・ガンなどの病気を抱えて働くことについてどう考えるか。

**【県】**

- ・病気休暇を90日から180日に延ばす要求のことだと思いが、職員には退職に対する恐れを意識があるからだろうと思う。1回退職するとハードルが高くて復職できないと思っているが、知事部局では復職プログラムを組んでいて、退職から段階を踏んで職場に慣れていくシステムを設けている。病気休暇だとプログラムなしでいきなり復職することになる。180日に延ばしても全てが上手いくという感じがしない。教育現場は違うと言われるだろうが。
- ・クーリング期間の短縮は、ガンの再発など今の制度は実態に合わないところもあると思うが、制度を熟知して巧妙に休む職員もいるので、メリット・デメリットを検証して慎重にいかないといけない。クーリングを退職にするための武器にしている訳ではない。

**【組合】**

- ・教員は1回退職すると復帰までのハードルが高いと捉えている。病気を持って働く動きは全国的なものである。特定疾病やガン等に対する制度を是非検討してもらいたい。

<夏季休暇>

**【組合】**

- ・病院局では去年は7月から10月まで、今年は6月から10月までで運用されている。病院では取りやすくなった、良くなったという声を聞く。せつかくの権利を行使できない職場間の格差、取れない職場での不満は大きい。

**【県】**

- ・病院は慢性的人手不足のようなやむを得ない事情があるのかなという印象。県職員で一律延ばすとはいかない。夏季休暇の期間は民間でもそんなに長くない。少し限定的に検討するのかなという思いだが、あくまで検討で期待されてもということになる。病院で良くなったという声を教えてもらえたら、検討の材料にする。

<非常勤職員の処遇改善>

**【県】**

- ・同一労働同一賃金ということになれば対応していく。会計年度任用職員となると月17日勤務の制約がなくなり、それなりの業務をしていただくことになるが、一般事務や事務補助といった今の枠組を32年度までに見直さないといけなくなる。今の制度をスライドさせてボーナスが出るようになるとはならないのではないかと。また残業してもらうことにもなりかねず、困ったという感じ。国の説明会では、試験をしてオープンな採用をしろという内容が中心で、鳥取県が既に取り組んでいることだった。
- ・法案を見る限り、会計年度任用職員には期末手当を支給できるとある。またフルタイムとパートタイムがあるが、その先のことはまだ分かっていない。
- ・32年度から新しく任用する職員について、生活給のためにはフルタイムでボーナスを払い、仕事も勤務時間もそれなりにということになると、では正職員との違いはということになる。正職員を増やす自治体と非正規職員を増やす自治体が出てくるだろう。

**【組合】**

- ・本来は正職員を置かないといけないものを地方公務員法第22条で調整弁としている。課題意識はありでいか。ここはこれからも重大な部分である。
- ・非正規職員の病気休暇を有給にできないか。

**【県】**

- ・課題と認識している。
- ・病気休暇については、地方公務員法の制度が大きく変わればその中で検討してみるところであるが、今は踏み込んで言えない状況である。

<その他>

**【組合】**

- ・通勤手当について提案を受けているが、個別の整理ができないと話しはできないと返しているところである。今後継続していく。
- ・働き方改革は、時間外勤務 100 時間云々というような話しもあるが、労働基準法が変われば協議させてもらう。