

非常勤組合交渉（要旨）

日時 H23年3月11日(金) 14時15分～18時00分

場所 第29会議室（第二庁舎4階）

出席者 県：行財政改革局人事企画課 川本給与室長、金澤主幹 他

非常勤組合：黒田委員長、縫谷書記長 他

県職 労：片山執行委員長、山中書記長 他

<概要>

組合) 昨年度の非常勤組合交渉において、報酬区分（技術・技能職）の報酬額について変えることができるなら年度内に変えると発言があり、本来22年度から賃金改善が実現されるはずであった。しかし、その後3月下旬にやはり平成22年度からの見直しはできないため、同年度中に必ず改善に向けて検証をすると約束した。検証結果に基づく今回の提案について説明いただきたい。

県) 報酬区分のうち、一定の技能習熟が必要とされる職の報酬額については、原則は114,800円とし、5年以上の経験により技能の習熟が認められる者については141,100円とする2段階にしていた。これが現場の実態に合っていないとのご指摘をいただいております、現場に出向き実態を確認した。

本来この報酬額は、技能習熟が認められている者を任用することを想定して設定したものである。しかし、実態としては、該当する者の任用が困難であり、経験の浅い者を任用し、業務に従事する中で習熟していくということであった。

また、概ね2年から3年で習熟するという実態が多く所属で確認され、現行の経験年数5年以上と5年未満という2段階よりも、1年ごとに報酬の区分を設けることが実態に合致すると考えられ、今回見直しの提案させていただいたもの。

（解説：非常勤職員の報酬制度）平成23年3月11日時点
鳥取県の非常勤職員の報酬額は、次のとおり定められています。
月17日勤務（1日7時間45分）又は週29時間勤務の職員

報酬区分	適用される職種	報酬月額
	特定の学識・経験等に基づく高度な専門性・特殊性を要する職 （弁護士、大学教授等）	原則178,000円
	採用に当たり特定の国家資格、免許等の要件を必要とする職で、報酬額の設定上、正職員との均衡考慮が適当な職（正職員に同等・類似の職があるもの。医師、看護師等）	採用職種の初任給 基準を基に算出
	行政職の正職員と同様に一定の事務処理に担当者として従事又は法令等に基づく相談、指導、監視的業務に従事する職	141,100円 ～161,700円 採用前の職歴に応じて加算（5段階）
	現業職の正職員と同様に一定の業務に従事する職又は日常的な事務事業等の補助的業務に従事する職	114,800円
	現業職の正職員と同様に一定の業務に従事する職のうち、一定の技能の習熟が必要な職 「技能の習熟」：5年以上の経験をもって習熟と判断	技能の習熟が認められる場合 141,100円

この度の提案内容

報酬区分の職のうち、一定の技能の習熟が必要な職（上表太枠）について、経験年数1年ごとに報酬額を設定する。

現行：114,800円（経験0年～5年未満）、141,100円（経験5年以上）の2段階

提案：114,800円（経験0年）～141,100円（経験5年以上）の6段階

組合) 報酬区分の職では1年目から5年目までそれぞれ報酬額が設定されており、それと同じような

形で導入し、昇給という言葉は使わないだろうが、賃金の改善をしたいという提案と理解してよいか。

県) そのとおりである。

組合) 現場の実態確認に時間を割いてもらったことに感謝する。

今回の見直しに際して、他県、民間の水準を考慮したということだが、民間の調査結果を説明していただきたい。

県) 民間の非常勤職員の賃金は、日額のものが多く、県のような月17日というものはない。

調査の結果、民間と比較して著しく均衡を失っている状況にはないと認識している。

組合) 今回見直しの提案があり、それ自体は評価しているが、なお残る課題として114,800円という額からスタートすることがよいのか、また、141,100円という額で頭打ちになるということでもいいのか。

県) 現行制度は、正職員の給料額から割戻して報酬額を設定し、報酬区分については大卒の、報酬区分については高卒の初任給を基準としている。報酬区分は5年目までの報酬額を定めているが、これは経験5年目までの仕事の質を期待しているという趣旨であり、今回提案している報酬区分については経験5～6年程度の仕事の質を期待しているというものである。

これは、現行制度の根本的な考えであり、上限を延ばすという考えは持っていない。

組合) 今回の提案は、平成20年度からの制度に則って改正したものか。

県) そのとおりである。

【技能職の賃金水準について】

組合) 一昨年、昨年から、報酬区分の報酬額がおかしいんじゃないかということによってきた。民間では技術職の方が高いというのが当たり前。報酬区分とに差を設けること自体に妥当性があるか疑問。

民間に県の業務と比較できるものはない。早急に報酬区分はこれでいいのか見直さなければならない。事務職より上でいいのではないか。技術職であれば評価のしようもある。次の段階に入っていたかなければならない。

我々が求めるのは、これで生活できる、という給与である。そうなればモチベーションも上がろうというもの。161,700円(報酬区分の上限)と141,100円(報酬区分の上限)には2万円も差があるのが現状。

組合) 昨年度末の約束として、民間の状況を調査の上見直しを行うというものであったが、県の非常勤職員と同じようなものがあつたか。

県) ぴったり同じというものはなかった。

組合) 例えば農業会議が出している賃金等を見たのだろうが、現場(農家)では使っていない。本当に比較できるような民間のデータがあつたのか。

県) 農業技術員であれば、農作業労賃調査結果、畜産技術員であれば乳業協同組合への確認等行った。全く同じ職務とまでは言わないが、近いものと認識している。

組合) 乳業協同組合のヘルパーであれば、同じような仕事をしていると言えるだろうが、園芸試験場の技術員の場合は農作業労賃の調査データからはぴったり同じ業務かどうかは読み取れない。正規職員との均衡を基本としつつ、民間を参考に睨んでいるのだろう。

県) パートタイム労働法の趣旨も踏まえながら、正職員との均衡を基本に報酬を決定している。

組合) 報酬区分の職は高卒初任給から、報酬区分の職は大卒初任給から割戻しているということであつたが、なぜ差を設けているのか。

県) 報酬区分の職は正職員で言えば現業技術員に相当し、これは高卒の初任給区分しかない。報酬区分の職は行政職相当であるが、多数が大卒という実態に照らし、報酬額のスタートラインを決めているもの。

組合) 正規職員の採用学歴に応じた初任給に準じているということによいか。

県) そのとおりである。

組合) 我々は、技術・技能職の改善ということを強く言ってきた。試験分析、調査分析などは能力が必要な職と考えている。非常勤職員のいる所属の職員からは、今いる人に辞めてもらったら困るという声が多い。一朝一夕に身につくものではなく、何年かかけて技術・経験を高めているもの。所属とし

ては長く勤めてほしいという思いがあり、実際長く勤めている非常勤職員が多い。

この賃金でプライドをもってやっている。141,100円でずっとやってもらっている人もいる。それに対する当局の気持ちはどうなのか。同じような仕事でありながら片一方は補助的な仕事とみなされ、もう一方は主として業務に従事しているとみなされるという違いが発生している。

園芸試験場で分析をする非常勤職員と衛生環境研究所で分析をする非常勤職員の業務が似ている。前者は報酬区分 141,100円で後者は報酬区分 114,800円が適用されている。

同一労働・同一賃金という考え方に基づかねばならない。

県) 衛生環境研究所の職員は、研究員の代替として配置され、その職務内容から報酬区分 141,100円を適用して
るものである。

報酬区分 141,100円の職について、勤続期間が長いという実態に対し、報酬額が頭打ちになっている現状で、
どうやってモチベーションをもって働いていただくか、人事・給与制度の大事な観点とと思っている。

平成20年度に現行制度に移行して3年が経過するが、ご指摘のとおり制度のひずみの部分もあるの
ではないか検証が必要と考えている。24年度末で5年という1つのスパンが終わることから、総括す
るようなことが必要と考えている。25年度からのスタートという視点で制度の総点検をしたいと考え
ている。20年度に現行制度が始まったときと現在とで就業形態が変わってきているし、これからも変
わっていくことが予想される。

組合) 現行制度を25年度から見直すということか。スケジュールを示してほしい。

県) 総括して点検して25年度から新しいスタートをしたい、ということ。

【経験年数の考え方】

組合) 園芸試験場と衛生環境研究所の違いの間に答えていない。同じ業務に従事して衛生環境研究所は
報酬区分 141,100円、園芸試験場は報酬区分 114,800円。バラバラなことに不満がある。思い切って20年に制度を変え
よかった面もあるが、常に手入れをしないと不満を持つ人が取り残される。それが今の状況である。

これまでは、技能習熟の基本は141,100円で経験のない人が採用された場合は114,800円という理解
でよいか。

県) そのとおりである。

組合) 現場ではなかなか見つからないから、苦勞して仕事のできる人を探してきている。非常勤職員が
現場維持の生命線である。

常識的に考えて、園芸試験場の圃場管理の業務であれば農業経験のある方に来てもらった方がいい
に決まっている。どのように定植して、摘果してと、指示がずっと伝わる。今は、農業高校を出て園
芸試験場で5年非常勤をした者は141,100円で、20年農家をした人が採用されても114,800円になる
という制度である。まず実態を理解して失礼のないように報酬を設定すべきである。いい加減にやるの
はよくないと思うが、所属長が認めれば141,100円とできないのか。

農業大学校では、圃場管理の経験や、先輩としての後輩への対応等教育面の配慮から卒業生が実習
助手(非常勤職員)となることがある。農業大学校というのは県立の農家育成機関であるのに、県が
その期間を経験として認めないというのは理解できない。

また、農業には農繁期と農閑期があり、県としては農繁期だけ人がほしいということもあり、8ヶ
月等通年でない雇用がある。これら通年雇用でない職は、通年雇用の者と同じ仕事をしながら技能習
熟が適用されない。きちんとしないと不満が出る。

組合) 今年度の任期8ヶ月の職が通年雇用となり技能習熟が必要な職となるが、その場合に任期8ヶ月
の職員であった期間は技能習熟が必要な職の前歴に換算されるのか。

県) 任用される業務と同様の業務に従事していれば前歴に換算される。どんな前歴が当該職務に有用か、
内申を通じて所属長を判断に関与させることを考えている。

組合) 農家の経験は前歴として換算されるのか。

県) 試験場からは、単に農家というだけでは有用な経験として見れないと聞いている。

組合) 誰がそんなことを言っているのか。偏った情報で進めるから上手くいかない。情報が断片的。

県) 試験場等でそのように聞いている。

組合) それは、試験場としては任用される非常勤職員が農作業等に一定程度習熟しているという前提に

立っているのではないか。

県) 問題としては認識。

組合) 一般事務職に高卒で受ければ141,100円から。狂犬病予防等民間にはないような職は経験の積みようがなく114,800円から始まらざるを得ない制度。報酬区分 のところだけ専門性を持ち込むからおかしなことが起こる。

県) 正職員と同様の考え方にするという視点もある。専門性を持ち込んで報酬を決めようとする運用が難しい面はある。

組合) 現場では人事企画課に報告しているのとは異なる仕事をさせているところもある。どうやって前歴となるか判断するのか。

組合) 前歴換算で2年9月等年未満の端数はどう取り扱うのか。

県) 切り捨てる。

組合) 年度途中で合計で3年になった場合は昇給するのか。

県) しない。報酬額の決定は任用の際に行うものである。

組合) 前歴の換算について、非常勤職員として勤務していた期間はどうなるのか。例えば分析をやっているものは現場にも出るから対応できるが、現場のものは分析はできない。また、6ヶ月や8ヶ月の雇用期間の職員としての前歴はどうなるか。

県) 技能習熟職に任用される職員については、技能習熟に従事していた前歴を経験年数とする。

組合) 技能習熟でない職は見ないということか。

県) そのとおりである。

組合) 民間での経験も前歴として考慮することはあるのか。考慮する場合にはどのように確認・判断するのか。在職証明書を取っているのか。

県) 履歴書に基づき、任用される職に類似・関連すると思われる経験については所属を通じて本人にどのような業務に従事していたか確認している。在職証明書までは求めていない。

組合) 林業試験場で技能習熟を認められていた者が農業試験場の技能習熟が必要な職に採用された場合、前歴として考慮するか。

県) 同様・類似の職であれば考慮する。

組合) 報酬区分 の中にわけのわからないものを持ち込まれているという感覚。専門性を論ずるほどではない報酬の中になぜ専門性を持ち込むのか。報酬区分 なら報酬区分 という枠だけで見ればいいではないか。

同様類似かどうかを所属長は何に基づいて判断すればいいのか。逆から言えば、人事企画課は何に基づいてその所属の判断をよしとするのか。ある試験場で技能習熟が認められていた者が別の試験場にいけば114,800円にするのか。

組合) 判断基準を示さなければ、所属はどうしようもない。基準も示さず所属が内申していないからと切り捨てるのか。

組合) 所属長に意識があればまだいいが、意識のない所属長ではそもそも内申をしないことすら考えられる。

組合) 当局が言うような方法できちんとできるという担保はどうするのか。

県) 民間での経験の評価との均衡を考えれば報酬区分 も有用な経験として見るということもありえる。

組合) 基準がなければ所属長も内申できない。

組合) 基準がないとまずい。示せとまでは言わないが。別所属になったら経験として見ないというのは失礼になるだろう。

組合) 稀な事例だとは思うが。

組合) 本年4月1日からよろしく願いしたい。

【園芸試験場と衛生環境研究所の非常勤職員の業務について】

組合) 園芸試験場と衛生環境研究所の報酬額の話だが、若干使用している機械は違うものの、やっていることは一緒だが報酬は異なっている。

県) そもそも衛生環境研究所は研究員の代替で、正職員と同様の業務に従事しているもの。園芸試験場

の分析は検査助手の業務であり、研究員の補助的業務である。

組合) どちらが高度かという話は出てくるかと思うが、やっていることが同じでなぜ報酬が違うのか。職の位置づけが異なれば給料も違うのか。

県) 職の位置づけで異なる。

組合) 正職員の代替かどうかではなく、やっている仕事かどうかで決めるのではないか。「補助」というが、補助の定義をどう考えているのか。

県) 正職員の指示・指導の下で業務に従事するものと認識している。

組合) であれば、課長補佐以下はみんなそうではないか。もう一度聞くが「補助」とは何か。

県) 正職員の指示・指導の下で業務に従事するもの。

組合) 今の話では事務職はみな補助ということになる。その説明では誰も理解できない。園芸試験場と衛生環境研究所は違うのかどうなのか。

県) 部に職の位置づけの整理を改めて依頼し、その結果やはり職の位置づけは変わらなかった。

組合) それでは答えになっていない。園芸試験場と衛生環境研究所の仕事が違うのかどうかを聞いている。現場に見に行ったのだろう。

組合員) 背広と革靴で見に来てはわからない。体験することが大事。視察するというのもしないで決めるからこんなことになる。現場を見るには心底からやってもらいたい。

県) 心がけたい。

組合) 衛生環境研究所は正職員の欠員代替の非常勤で、分析したデータが外に出ると言うが、園芸試験場も研究の基礎データを取っている。何が違うのか。園芸試験場は現業職を横スライドさせているだけだろう。

県) そのとおりである。

組合) なぜそれをまだ引きずるのか。

県) 報酬区分の決定は予算要求の中の作業。そもそも要求がなければこちらからどうするということができない。園芸試験場からは要求はなかった。

組合) 現場が上げていないから、というふうにしか聞こえない。人事企画課がさんざん要求をたたいておいて言うことか。要求してもどうせ切られる、という空気になっている。

組合) 要求しないから、と言うが、林業試験場のように毎年要求しても人事企画課に切られているではないか。勝手に作ってきた制度にはめられて、今不満となっていることを表明したものであることを忘れないように。

組合) 園芸試験場と衛生環境県所の話は同一労働同一賃金の問題。組合としてはずっと言い続けていること。当局は園芸試験場の分析と衛生環境研究所の衛生技師をどのように考えているのか。

県) 来年度改めてお話を伺い検証することとしたい。

組合) 今年度両所属に行っておきながらまた行って何を聞くのか。園芸試験場と衛生環境研究所が同じかどうかという観点で見に行っていないのか。

県) 今年度現場に行ったのは、技能習熟かどうかという視点で見ているもの。

組合) 数年来の懸案を考慮しないと非常勤組合とは話す必要がないと考えているということ。なぜ検討されなかったか。

県) これまではそういう観点で考えていなかった。

組合) それが課題になっているという報告は受けていないのか。

県) 折衝の段階で本日の交渉事項としてはされていなかったため、今日の交渉に望むにあたっては、そういう認識を欠いていた。

組合) この問題に関して今こちらから何かを言うという状況にはない。当局の説明を待っている状況である。

県) 来年度の単価を今変えることはできない。来年度中にその観点で検証することとしたい。

組合) 衛生環境研究所は同じような仕事をしているから引き合いに出しているだけ。園芸試験場はいくらが適当と考えているのか。

県) 同種の職との比較により適切な報酬がいくらか、という視点でもう一度検証したい。

組合) 報酬区分は事務より劣るという整理でいいのか。

県) そのとおり。ただ、報酬区分にも技術職はいる。

組合) 整合性がないということは指摘しておく。勝手にこの制度を作り、その制度に合わせようとして無理やり答えるから齟齬が生じる。

組合) 我々非常勤職員は元々雇用が1年間。来年・再来年どうなるかわからない身分。来年検討して2年後に、と言われてもそのときにはいないかもしれない。早く結論を出してもらわねばならない。

組合) 同じ職場で仕事をしていて、また他の所属を見て、分析の方が事務より能力が高いと感じる。高卒と大卒でスタートが違うのに上限の年数は同じくらいというのは不均衡。時間がかかるにしても同じところまで上がるのが筋ではないか。

組合員) 来年度また来られても同じことしか答えられない。今年来られたときに、衛生環境研究所のことも含め自分たちの思いは全てお話したと思っている。

県) 見るべき点によって聞き方が違う部分がある。

組合員) 自分たちは立場的には研究員の補佐であるけれど、研究員にあれをして、と言われてから仕事をしているわけではなく、データにおかしなものがあれば研究員に指摘されるまでもなく自らの判断で再検査しており自立的に仕事をしている。

県) 報酬区分の枠にははまらないということか。

組合) 園芸試験場がさせていた業務と報告されていた業務が違うときがある。また、園芸試験場のように数多くの非常勤職員を抱える職場では、報酬が職によってばらばらで、組織をまとめる観点から、一部の職の報酬を上げると言うことに慎重になっているということもある。要求を上げてこなかったのも場長の配慮。

組合) 2年もかけて話をしてくれているのに違った観点で見なければ、この2年かけて何をしていたんだという苛立ちがある。また、この時期だから来年の単価は変えられないというが、話を持ってくるのがこの時期になったのは当局のせいではないか。昨年も年度越えたらすぐに協議すると言うことで別れた。

県) 申し訳ない。

組合) 年度を越えたらすぐに協議に応じてほしい。なぜできないのか。

県) 来年度は速やかに協議に応じる。

【非常勤職員の育児休業制度】

組合) 国では非常勤職員にも育児休業・介護休業制度が導入され、県でもようやく2月議会に提案され、今日成立したところ。何点か確認したいが、国制度では、育休期間について1年を基本とし、一定の事情がある場合に1年6月まで取得することができるとしているが、県では一律に1年6月としている。その趣旨は。

県) 法律上1年6月まで認めなければならないケースが存在する。それであれば国同様に1年を基本として一定の事情がある場合に1年6月とするよりも一律に1年6月として制度をシンプルにすることとした。職員にとっても有利となるものである。

組合) 必ず1年6月取得しなければならないのか。例えば職員の申請により8月とか取れるのか。

県) 可能である。

組合) 条例を見ると5年目の者や4年目の者は取得できないようになるのではないかとと思うが当局の考えは。

県) 業務の廃止が明らかである場合等を除き、試験に合格する等でも雇用の可能性ありと扱うこととしている。

組合) 試験の公平性を保たれるか。

県) そこはしっかりとやる。

組合員) 同一の官職に任用される場合に育休が取得できるとされているが、逆に言うと、復職後は元の職場に配属されるのか。復職までにその職がなくなっている場合はどうか。

県) 同じ所属に配属されるとは限らない。

組合) 事務の場合は事業廃止というのは想定されない。技術の非常勤職員が翌年度事業廃止となる場合で、事務の試験に合格した場合は取得できるか。

県)できる。

(解説：非常勤職員の育児休業制度)

従来、非常勤職員は「地方公務員の育児休業等に関する法律(地方公務員育休法)」及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が適用されず、育児休業を取得することができませんでした。

平成22年12月に地方公務員育休法が改正され、平成23年4月1日から非常勤職員も育児休業を取得することが可能になりました。

東日本大震災の発生により、一時中断

組合)事務補助職に事務補助以上の仕事をさせていることがある。職場に対して非常勤の仕事を周知するようにしてほしい。

組合)5年ルールや賃金水準など大きな制度改正が必要と認識している。制度検討の際は所属、非常勤職員等現場の声を踏まえてほしい。我々非常勤職員はまともな生活、正当な評価を望んでいる。「所詮非常勤職員」はなく、同じ人としての扱いをしてほしい。

雇用期間が1年であり、1年1年が勝負。協議していくことを約束していただきたい。

県)約束する。

組合)25年度に見直しを行うとして、その内容はいつ示されるのか。

県)骨格は23年度中に示したい。

組合)非常勤職員の報酬は上げなければならないという認識だろう。正規職員の給与にも連動する話だが、枠は限られている。どこから原資を捻出するかが課題。

合意事項

- ・当局提案の報酬区分の報酬見直しについて、了解。
- ・平成25年度からの適用に向けて、平成23年度中に現在の報酬制度の総点検を行う。