

## 平成23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23年11月15日(火) 午後2時～3時45分  
場所 第22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、金澤主幹、中本主幹  
教育委員会：吉野主幹、小椋副主幹  
企業局：板倉経営企画課長、中島課長補佐  
病院局：細川病院局長事務取扱総務課長、谷本課長補佐  
県職労：井中執行委員長、鍋谷書記長、谷田執行委員 他  
現企労：上田執行委員長代行 他  
非常勤組合：縫谷書記長 他  
県教組：前田委員長・井上書記長 他  
高教組：坂口委員長・谷本書記長 他

### <概要>

**高教組**：今回の勧告の中でいわれている給料表構造是正の発端は、H20年の3.2%給料表引き下げの勧告があったときの行政職3級以上3.5%引き下げた労使合意、H21年の0.8%給料表引き下げに関して1～5級は引き下げはしないという労使合意、その結果、6級以上3%引き下げを行うということで給料表の構造が少し変化をしてきたということで間違いはないか。

**人事企画課**：ない。

**高教組**：一昨年、その前と勧告とは異なった労使合意を行ったことについて、その合意が今段階として当局として間違いだったと認識しているのかどうかお聞きしたい。

**人事企画課**：前回もお話しさせていただいたが、その時々判断として労使が真摯に交渉してこのような内容になったものであり、決して間違いではないと思っている。

**高教組**：当時の判断として誤りではなかったと。現在の判断はどうか。

**人事企画課**：当時の結果が現在である。2～3年経過しているが、構造的にどうかという視点に立って、現在検証してみた上では、人事委員会も課題として勧告・報告しているように、我々としても課題を持っているということは、前々からお話ししているとおり。行政職でいうと2級と3級の間、5級と6級の間については給料表の果たす役割、昇任の際のインセンティブが機能するような水準差ができていないと認識している。H20、H21年が発端ではあるが、現時点でみるとこれまで述べた課題があり、この機会（同時に提案している現給保障の廃止）に併せて見直しを図っていきたい。

**高教組**：その当時、行政職1、2級の引き下げを行わないこととした労使合意についてはどう考えるか。

**人事企画課**：その時点での判断の結果として、1、2級には反映させなかったもの。結果的には1、2級の級別ラスミみたいな議論はあまりすべきでないと個人的には考える。各級トータルとして公民比較すべきであると思っているが、当時の状況として1、2級の公民を比較した場合の水準がどうかということ踏まえH20年の結果であったと認識している。

現在の状況がその当時と変わってきていることは、データとしても示されているのではないかと認識している。改めて今回の提案としている。

**高教組**：状況が変わったとは具体的にはどういうことか。

**人事企画課**：H20年の時に労使で参考とした1、2級の公民比較の状況は民間の方が上回っていたが、今は公の方が高いという状況となっている。

**高教組**：H20年3.5%の引き下げについては、2級までは引き下げない、3級以上は引き下げることとし、段差はH21年にもあった。H21年は公民比較で0.8%相当を給料表から引き下げるのが妥当という勧告があったが、H21年当時で1、2級相当では民間よりも県職員の方が高かった。状況としてはH21年から変わっていたにもかかわらず、その当時は給料表の段差の解消には触れられていない。労使合意でも1、2級は引き下げはしないと合意した。0.8%引き下げ相当は管理職に持っていった。このようなことを踏まえ、H21年と今年の状況は違うと思うが、なぜこの機にやろうかと考えるか。

**人事企画課**：H21年の3%引き下げを含めていけば、構造として段差があり、給料表構造がいびつであり、H21年を経て段差が大きくなっていると認識。

給料表構造で上がっているところ、中くらいなところ、下がっているところがあれば、上がっているところの給料を下げて原資を持っていけば構造は直るが、給料表引き下げのみの原資で対応するとかかなり下げないといけなくなる。何度も言うが、現給保障の廃止については国の状況も不透明であるが、国

の給料表の構造、世代間の配分等を踏まえて廃止という人事院勧告がされている状況。人事委員会もそれを勧告している。成り立ちはセットではないが、給料表構造是正の財源として、できるだけ負担が特定のところに集中することがないやり方でできる機会であるという判断をし、人事委員会も勧告しているので我々も見直しは正しい。

**高教組**：負担を生じる勧告である。負担をどこかだけに強いるようなやり方は本意でないと取っていいか。

**人事企画課**：限度があるが、そう思う。

**高教組**：勧告の中身でいうと、1、2級に負担を強いているのではないかという評価をしている。

現在の給料表構造を一遍に直すよといったら、H20、H21年の合意は経過も含めて吹っ飛んでしまう。労使合意してきたことが現時点では問題があるではない。当時も問題があった。給料表の構造にいびつさが生じるのは当時から労使ともに想定していた。単年度の問題なのか、3、4年経過する中でそれが続いて良いかという議論はしていなかった。今に始まったことではない。労使が合意した中身についての判断をなぜそうしたのかという趣旨はお互いに共有しないとイケない。給料表の是正のチャンスではあるとおっしゃっていると思うが、そうなら、勧告の中身をそのまま実施されると一部にかなり負担感が生じる。級別ラスの考え方から生じ、当時としてはよりベターな形で合意してきたものだと思っている。それを今の時点でひずみということだけで考えられているのだとしたら、問題だと思う。当時と状況が違うといわれたのは、1、2級の級別ラスが当時とは比率が変わっているということか。状況が変わっているというのは級別ラスの値が違うだけか。

**人事企画課**：国の状況、社会経済状況等が違っておりそこが判断材料となると思う。

当時、何を基に判断をしてきたか、それを押さえながら交渉する必要はあると思う。給料表構造がいびつになるのが分かりながらやってきたというのも、そうであると思う。将来的に、給料表の構造がいびつになるということも含んでも、当時は1、2級を引下げないということが必要であったということであろうと思う。それを、今年検証し給料表構造を是正したいと思っている。

**高教組**：是正という言葉が、何を意味しているか議論していかないとイケないと思う。現在、H18年の給料表に級によって異なる減率を乗じているが、その率の全部が100に戻ることに願っている。その環境にないから無理だが、是正のために一部に負担感が強いことは望まない。そこは理解していただきたい。

**人事企画課**：今H18年の給料表をベースにしている。その給料表がいいかという議論はあるが国はそれ以後給料表を変えている。国の給料表がよいといっているわけではないが、どの給料表を使うかを考えていかなないとイケない。負担の話は、原資が何も無いところで是正をすると、相対的に高いところに負担がかかる。今回の現給保障廃止分を原資に使えば負担が小さくなる。

労使で現状に対する共通認識を持ちながら、その中でより負担を和らげることは考えていきたい。

**高教組**：激変緩和するという場合は、人事委員会勧告尊重の考えから外れてということもありうるか。

**人事企画課**：そこまでは考えていない。許容の範囲というのがあるかもしれないが、その辺も踏まえてやっていく。H21年の労使合意でいうとトータルで0.8%下がれば良いということで、決して勧告の趣旨を逸脱しているとは思わない。

人事委員会勧告が求める民間との給与水準を合わせるということは逸脱できないが、考え方のひとつとして、到達時期が遅れることがあるかもしれないが、はみ出すということは考えていない。その中でアレンジは十分あり得ると思っている。

**高教組**：少し見解が異なると思う。もう少し歩み寄っていないと感じる。

懸念しているのは、H20、H21年に異例なことだとは思いますが、従来の人事委員会勧告のあり方、実施の仕方を変えた。県職員の給与の水準をどのように持つべきかを、H18年くらいから議論してきている。当時の当局の言をいうと、国、地方、民間の間の中でバランスを考えるべきだという発言もあった。

そういう議論を踏まえ、H20年の段階で民間の実態だけに依拠して出た勧告ではないのかと。そうであれば民間の有り様を県職員と整合させたときに級別にはこんなに較差があるではないかと、民間実態が反映されていないではないか。一律に民間に依拠しているからといって、一律に引き下げ勧告されているということについては極めて問題が大きいと判断してきた。それがH21年にもあった。この時点でも級別にはダゴヘゴがあった。そういう経過を含めて給料表構造のひずみがあるということをお互いが理解した上で、議論したい。人事委員会勧告は、給料表の構造的なひずみだけが問題となっていて、H20、H21年を踏まえた結果としてできているという認識が全く入っていないのではないかと。そこには何らかの配慮が必要ではないかと思っている。その点では労使の距離があると思う。

**人事企画課**：距離というのがどの部分を指しているのか認識できない。

**高教組**：是正というのが、人事委員会が求めている数字的な是正なのか。歪みをより少なくするというところで、議論の余地があるのか。課長が言うのは、人事委員会が出している数値の枠内で議論しましょうと言っているように聞こえる。

**人事企画課**：今の給料表はH18年のものがベースである。H18年の給料表に近づけるというのが、人事委員会の考えとして出されたものと理解している。

**県職労**：今現在、理解していると言うことですよ。それはずっと固定ではないでしょう。2級と3級の間に少しは階段をつけたいというのが人事委員会勧告の趣旨だと思う。

**人事企画課**：人事委員会勧告は、2級、3級の間における、H18年給料表と比較したときの段差をなくせという趣旨である。

**高教組**：H20年にこだわるのは、1、2級下げないことを考えた趣旨は、若年層だけでなく、様々な給与にかかわる取組（わたり廃止等）により大きく賃金が下げられていく職員が行政職2級相当にも多くいたという中で、職員の賃金を更に下げないということもあった。今回、引下げられるというのは、行政職1、2級相当に負担を強いるという形になっているということには問題がある。

**人事企画課**：2級と3級の間を本来のものにするのは、1、2級を下げるか3級を上げるかとなると、3級以上を上げるという選択肢はないと思う。では、何を優先させるかということでは、H20年合意があったということは否定しないし、今おっしゃった趣旨もあったんだと思うが、今、痛みを伴うかもしれないが、それでも直すという方向で行くべきではないか。

**高教組**：本県の勧告は、国の勧告より一歩進んで1年での廃止を言っているが、それをどう評価しているか。

**人事企画課**：人事委員会は、それを原資に使って構造を見直すと、その部分は給料表構造是正とセットで考えている。現給保障廃止の対象となる方も、3級以上の方はいくらか是正により戻ってくる。タイミングということも含めて、一緒にやった方がよりスピーディーに目指す姿が実現できると考えて勧告されたと思うし、我々もその趣旨からすると適当であると考えます。

**高教組**：現給保障廃止に伴う減額が給料表の構造是正により、戻ってくると言ったが、具体的に言うと57歳教員で最高号給になっており、今後の昇給が無い。現給保障があることでモチベーションを保っている。現給保障廃止で一気に25,000円下がると士気の問題を含めて大きな問題がある。このような職員は、士気を維持できない。これをどう思うか。

**人事企画課**：人事委員会勧告を含めて、そもそもの給与制度として同じ仕事をしていながら給料の違いがある、勤務の対価として別なステージのものが払われているという状態がどうなのかということを感じる職員もいるのかもしれない。

テクニカルになるが、その進度が遅くなると、H18年の給料表に近づくという進度も遅くなる。制度の見直しのスピードを我々は求めている。激変緩和という趣旨もあるが、H18年から6年経つことも踏まえて、廃止をお願いしたいということを考えている。

**高教組**：距離がありますよ。こちらが何を言いたいかわかられたでしょう。課長のお考えもだいたいわかりました。

**人事企画課**：経過措置があって、6年間差額が支給されてきた。そのことによって公民比較において県職員側全体の給与水準が上がって、他の現給保障の対象となっていない方の給与水準は押し下げられている。そういう実態があるというのは、ご理解いただきたい。

それを、今後も一定層の経過措置の対象となる方の給与を保障して、他の方の給与水準を押し下げたまままで推移するのが本当に公平な給与制度なのかということをお我々はしっかり議論させていただいて、痛みも伴い、負担も生じるが、公平な給与水準・制度になるような是正、修正を行っていきたい。距離があるということはあると思うが、現給保障でモチベーションを保っている方もいると思うが、一方で、同じ仕事をしているのに給料が違うのかということでもモチベーションが下がる方もいると思う。そういう方のこともしっかり認識いただき、今後議論させていただきたい。

**高教組**：何で現給保障が入ったかという議論から話をしないといけなくなる。H18年に戻ってそんなことが言えるのか。当時、誰もそんなことを言っていない。

**人事企画課**：現給保障の制度は、将来的に解消するものと思って作られたのではないか。

**県教組**：なるほど。その理屈は、国も含め至るところで言われていることでしょうか。給与構造改革は国がやったこと。県も従ったこと。そのときの現給保障を入れる理屈は、経済状況を含めて我々に説明して納得させてきたかと言ったら違うと思う。

**人事企画課**：今の時点で結果がこうなっており、それを見直す必要がないのかどうかということ。国の勧告は2年かけて廃止ということを出している。

**高教組**：今、現給保障の廃止問題を議論していたのか。

**人事企画課**：現給保障の廃止の話ではないが、モチベーションの話が出てきたので。そのモチベーションを維持することは難しいということでの距離感だと私はとらえたので、お話した。

**高教組**：なるほど。私が言っている距離感はそうではない。

現給保障を廃止しようという状況はわかっている。どのように今の給料表の是正に動くかということの方が気になっている。

**高教組**：行政職 1、2 級相当に位置していて、且つ現給保障廃止の対象となる方に対してどのような対応を考えてるか。国並みの経過措置ということが勧告にあるが。

**人事企画課**：勧告されていることであり、そこがベースになる。

**高教組**：2 級から 3 級に上がれば痛みは無くなるわけだしとおっしゃられたが、3 級に上がらない者もいる。恩恵を受けない者もいる。その者への対応をどう考えるか。

**人事企画課**：アレンジの範囲内で検討できるものがお互い交渉協議の中で知恵を出しあえるのであれば考えていきたい。ただ、人事委員会勧告の目指そうとしているものから逸脱しない範囲でということ。

**高教組**：勧告は尊重して、最終的に勧告に書いてある対応をしていきたいということが。

**人事企画課**：そのとおり。

**現企労**：現業職で言えば、全員が 2 級止まりということではない。勧告で言われている職員のやりがいのある給与構造・是正にしないとイケないと考えたときに、現業職について本当にそういった励みになるような給与構造になると正直感じているかどうかお聞かせ願いたい。

**人事企画課**：行政職 1～3 級と現業職 1～3 級の構成比は違っている。職制もある。その部分が前提として大きく違うところ。しかし、その中でよりやりがいをもってもらうよう給与制度という面でいかに反映させるかを労使でやってきたし、今後もやっていく。

士気という面で、人事委員会勧告の目指すところをはみ出すことは考えていないが、工夫できるところが見いだせるのであれば取り組んでいきたい。

**現企労**：平成 17 年の現業職給与水準見直しでは、民間給与との比較ということを考え、今後は現業職が仕事内容等を含めて県民に理解してもらおうということであった。今後現業職がどうあるべきか、現業職の給与制度を含めて早急に議論しないとイケないと思っている。

現業職以外の職種では、2 級にいてもほとんどが 3 級以上に昇格していく。現業職はそういう環境にないということだけは間違いない。そこを労使でどういうふうに出してやっていくかである。

**人事企画課**：平成 17 年度以降、課題意識を持って協議していると思っている。今後も継続して行っていくことも認識は同じ。行政職では全員ではないが 3 級に上がってイケるという実態もあり、より問題意識として持たれるということは私も理解する。現業職の皆さんにどう活躍していただくかについて、トータルで見直していくことは継続して行っているところであり、その中で給与制度がどうあるべきか議論していきたい。

**現企労**：平成 17 年の現業職見直しの時の一番の論点が、県内の民間の類似した職種との賃金比較が一番大きなポイントだった。現業職の今後の給与のあり方を検討する上で、法律上何も変わってないと言ったが、間違いなく、平成 17 年から現業スリム化の中で現業職の仕事のあり方を変え、職種間の隔たりを無くしてきた。それなのに、平成 17 年と同じように県内民間との類似した仕事との比較をされたのでは、平成 17 年の議論と同じことになってしまうと心配している。

「鳥取県の現業職は他県と比べて有効的に活用されており、県の職員として必要なんだ」というふうに変えていこうという視点で取り組んでいる。鳥取県の現業職は、どういふところと比較して、現業職の給与はどうあるべきかというところの視点は平成 17 年とは違うというところを共通認識したい。

**人事企画課**：法律にも書いてあるとおり、民間賃金との比較は現業職にも使われる。そのときに、どう具現化するのかが、単純ではないことは認識している。繰り返しになるが、法律は変わっておらず、今後も変わらないであろう。そのことを踏まえて、現在の判断材料を踏まえてやっていかないとイケないと思う。単純に、平成 17 年と同じやり方というのは違うと思う。

**高教組**：また、継続して議論しましょう。教育委員会もそうですよ。

【一時金について】

**高教組**：前回、勧告に対する評価は具体的にはおっしゃられなかったが、昨年県民の声に挙げられている内容で言えば、「これまで人事委員会が言ってきた民間調査の結果を適用して～」とホームページに回答されている。前回も聞いたが、人事委員会勧告内容の一時金についてどう考えているか。

**人事企画課**：結論から言えば、勧告・報告書の中で、検討経過等を含めて勧告されたものを尊重すべきということに変わりはない。近年、データと同じ数字を勧告してきたという事実はあるが、考え方を考えたものではないという説明を人事委員会から受けている。人事委員会が地方公務員法上与えられた権限に基づき判断された。近年は、民間給与実態調査のデータに沿って勧告されたというのは理解しているが、大本の地方公務員法に基づいた民間調査の結果を踏まえてということも変わってない。一時金というのは、過去 1 年間の実績を集計したものはあるが、それにストレートではなく、その他の事情（県内の雇用、経済情勢等）を踏まえて判断されたものである。この勧告の判断は決して法を逸脱するもの

ではなく、委員会として判断されたものであり、それを尊重する。

**高教組**：民間給与実態調査のデータから言えば、一時金が上げられるはずなのに、上げないという勧告があった。それを当局として上げないという判断を主体的にされた。その判断理由を説明していただきたい。三洋電機C Eの事業整理を理由に挙げるか。

**人事企画課**：私は三洋電機C Eのことを言ったことはない。三洋電機C Eが調査対象であったかどうかを含めてわからない。

**高教組**：当局として、一時金の据え置きをどう判断したのか。勧告に縛られるのはそのとおりであるが。

**人事企画課**：地方公務員の給与制度が、どのように成り立っているかが大原則だと思う。地方公務員法第24条の均衡原則にしても、情勢適応にしても全て我々も科されている。人事委員会とは、違う目で法律適用される。

**県教組**：昨年の県民の声の回答では、民間の給与水準を適切に反映した給与とすることを必要と考えて、県は条例を提案するんだと。その考え方は変わったのか。

**人事企画課**：それは変わってない。

**県教組**：今年は違うではないか。

**人事企画課**：未曾有の大震災があったということもあるし、昨年とは状況が違う。

**県教組**：勧告の中には特別給を上げると県民の信頼を損なうとか、県行政の円滑な推進に影響を及ぼすおそれがあると触れられているが、その認識を当局はもっているか。

**人事企画課**：人事委員会がそういうふう判断されたということである。良いとか悪いとかでない。信頼を損なうという表現よりは、無用にかどうか批判的に捉えられるおそれはないという感覚はある。

民間給与実態調査は一定の要件がある県内企業従業員の方を対象に調査している。そこに現れない県民、住民の方もいる。対象にならない企業の方もいる。その方の給与は調査しないし、わからない。そういう方から見たときに、批判的に捉えられるおそれがない訳ではない。

**県教組**：県民の声では再度そういうクレームはあったか。

**人事企画課**：十分に把握していないが、回答がおかしいということはないと思う。

**県教組**：人事委員会が考えていることも若干危惧されるかもしれないけれども、データが出ているのだから一時金を0.05月上げても良いのではないか。

給与カット等で勧告と違うこともあるのに、一時金の引上げの判断は無いのか。

**人事企画課**：民間給与実態調査の結果として3.95月が出ているから、0.05月上げるという選択肢はあると思う。しかし、人事委員会においてもそう判断する余地があったのにもかかわらずしなかった。そのことが、地方公務員制度の中で明らかに間違いとかおかしいとまでは思わない。

**現企労**：一時金について、民間と0.05月の較差があるのに、据え置くということは、民間の実態が反映されていないということか。

**人事企画課**：民間給与実態調査結果のデータの数字がそのまま反映されていないということである。その他の部分も含めて民間の状況が反映されていないかということ、そういうことではない。

**組合員**：月例給においては数字に基づいて判断され、一時金については数字に基づいて判断されていない。県当局としては、月例給というものの考え方と、一時金の考え方について違いがあるのか。

**人事企画課**：判断材料は違うものではない。法定されているものに基づき判断するというやり方は同じである。昨年は、月例給は数字をそのまま反映させていないが、ボーナスは反映された。総合的に判断するという考え方は変わっていない。

**非常勤**：現給保障の件だが、行政職1、2級の現給保障額が高い者について何らかの形で経過措置をしなければならぬといけぬと勧告にある。現給保障について勧告を尊重すると思うが、1、2級の取扱いを含めて枠の中でという言い方が正しいかどうかがあるが、一発でやってしまうという考え方もあるし、経過措置の有無など、労使の話し合いの協議になると思う。枠の中でしか協議ができないのか、ある程度労使で話をして話がつけば妥結できるのか。

**人事企画課**：現給保障の廃止については、人事委員会が段階的なやり方をとっても良いと言っているの、そこは考えていきたい。1、2級の切り下げについては人事委員会勧告は触れていないが、人事委員会が意図するところの枠の中で、枠を基本としながら1、2級の引き下げについても方法論で協議していくことはあり得るという事である。