

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4回）

- 日 時 平成25年12月18日（水） 15：00～17：15
○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、船木福利厚生課長、斉藤課長補佐、中本課長補佐、
国本課長補佐 他
教育委員会 森田教育総務課長、小椋課長補佐、堂崎係長
病院局 渡部局長、沖村係長
県職労：三浦委員長、鍋谷書記長 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：11/18に給与条例の改正については妥結したが、職位整備、要求書の内容については継続して交渉を続けることとなった。本日は要求書の中身についてポイントを絞って交渉をしたい。

【要求書 一（4） 非常勤職員、臨時的任用職員の賃金・労働条件の改善について】

組合：まずは、非常勤職員の賃金・労働条件についてだが、折衝の中で、当局からは現行どおり取り扱いたい、と聞いているが、それでよいか。

県：そのように考えている。

組合：我々は非常勤職員の賃金は生活するのに十分ではないと考えている。今日は当局に現場の実態、非常勤講師の実態を聞いていただく。

今年度の人事委員会勧告の中で、1月あたりの標準生計費は1人世帯だと102,950円で2人世帯だと149,460円と示された。事務補助の非常勤の報酬単価は月額約11万4千円であり、1人世帯ならぎりぎりだが、2人世帯では足りない。したがって、非常勤職員の賃金は生活するのに十分でない。この実態について当局の考えを聞かせて欲しい。

県：この実態というのがどの実態を指しているか分からないが、非常勤職員には地公法の給与原則が適用されるものではない。しかし、職務給の原則、県内の他の自治体、民間、他県、国の状況に照らしてどうかということが判断材料となる。

一般事務についての単価決定の考え方だが、従来から大卒初任給の4号下位をベースとしている。昨年、一昨年と苦渋の判断ということで正職員についてマイナス改定の合意をいただいたが、その中にもあっても非常勤職員については据え置いてきた。それは、我々としては、非常勤職員の報酬については、それだけで生計を成り立たせるべきものとは考えていないが、組合からの要求、要望もあり非常勤職員の報酬は下げない、正職員と同様の改定は見送ることとした。そのため、相対的にみれば、あくまで相対的にではあるが、非常勤職員の報酬は有利な金額となっている。

当局の一方的な考えかもしれないが、要求の趣旨は、先日合意した給料表の置き換えをした時に、行政職大卒の初任給が改善されることからの趣旨と考える。我々も、新しい給料表を使って先程の考え方で非常勤職員の報酬を試算したが、その結果、現行の報酬額を上回らない結果となった。

また、県内4市の単価、民間と比べても有利であり、他県、特に中国5県の状況を見ても鳥取県は上位の方にくる金額となっている。これらのことを総合的に考えた結果、現在の単価は一定の優位性を持っていると考えており、据置とさせていただきます。

組合：当局の考え方は分かった。しかし、一般事務の非常勤職員の年収は約169万円～194万円であり、ワーキングプアと言われる年収200万円のラインを下回ることとなる。他県の状況等を考えられているのは理解するが、ワーキングプアとなっていることを考慮していただきたい。

また、知事部局の週29時間、月17日の勤務形態の非常勤職員であれば収入は一定だが、学校現場の非常勤講師はそれにも到底及ばないのが実態。週16時間勤務で10万円くらい、週12時間、13時間というようなケースもあり、とても生活できないと現場から声が出ている。今が十分でない

という私たちの考え方を理解して欲しい。

組合：現場で感じていること、改善して欲しいことを話させていただく。

まずは、賃金についてだが、非常勤講師の単価は知事部局の非常勤職員に合わせて設定されていると思うが、学校では職場体験研修や考査などのイベントにより授業のコマ数が減ることが頻繁にある。コマ数が減るとその分勤務時間が減り収入も減ることとなる。週29時間の非常勤職員であれば保障される169,200円が非常勤講師では保障された試しがない。

また、運用面にも不満がある。運用面が改善されないと受け手が無く、現場が回らなくなる。具体的には雇用保険、社会保険、年金などについて、臨任から非常勤講師となった場合、任命権者が県教委から学校長となり、離職票が発行される。これを大事に保管しておかないと後で受給できないことがある。学校現場の非正規について、賃金だけでなく、賃金では見えてこない部分を改善して欲しい。働いている者からすれば、雇っているのは同じ県教委だと思うのにこのような状況で、ちょっとしたことで面倒くささがあり、負担となっているので改善して欲しい。

組合：同じようなことは知事部局にもある。例えば、5年ルールで再度試験を受けて、知事部局から教育委員会などに任命権者が変わった場合、非常勤職員としては同じ県に就職したと思っても離職票が発行され、雇用保険や社会保険などを改めて手続きをする必要がある。非常勤にとって良いシステムにはなっていない。県の都合で任命権者が変わったから、ではなく、一貫したシステムとなるよう見直して欲しい。

組合：先ほど課長から、非常勤の報酬は生活給という認識ではない、という話があったが、現場の非常勤職員はその報酬で生きている。ずっとその立場で年を重ねてそれで生きている。どうして生活給でないと言えるのか。

職員の病気など不測の事態があれば仕事を休まなければならないが、その時穴を埋める非常勤は成り手が無い、見つからない。そのため、正職員が授業時間数を増やして回している。非常勤の報酬があまりに安いから雇えない。非常勤でもなりたいたいけど報酬が安いのでなれない、そして他県に向かわざるを得ない、という状況。少なくとも非常勤の報酬は生活給である、その認識はどうか。

組合：賃金について、トータル、単価とも足りていないという話だった。また、社会保障制度の接続については各任命権者が改善に取り組んでいると理解するが、問題はまだ残っている。現状の賃金は生活するのに十分でないという点について理解してもらえるか。

県：決して話を大きくするつもりは無いが、非正規雇用についての日本全体の課題という認識は持っている。報酬が主として生活費に充てられているという切実な現状を話されたことは理解できない。その一方でいろいろな方を雇用しているという現実もある。今の話は学校教員、一般事務についてだと思うが、必ずしもその報酬を生活の糧にしている人ばかりではない、逆にもらいすぎても困る、という人もいると思う。何をもとに単価を決定すべきかは、冒頭にお話したが、民間や他県の状況である。税金で報酬が支払われている以上、そういう考えが必要になるが、もちろん、人材確保という視点を持ちながら考えなければならない。そうしたことから昨年、一昨年は据置としたもの。

運用面については、整合が取れないところがあり、改善できるのであれば、具体的なイメージは分からないが、法律の範囲内で洗い出しできることはやっていきたい。知事部局にも該当するケースがあれば、組合の知恵も借りながら改善できることはやっていきたい。

組合：臨時国会において、非常勤職員の手当支給などに関する地公法改正案が継続協議となった。こうした状況の中で、一時金の支給などについて、国に要望を出すようなことは考えていないか。

県：何年前かに弾力的な運用が可能となるよう、国に要望書を出したことがあるが、その時は取り合ってもらえなかった。現在は、先程仰ったような動きもある中で、いきなり要望書を出すわけにはいかないが、まずは総務省と話をしてもいい時期に来ているのではないかと思う。

組合：そういった国の動きもある中で、鳥取県としてもその方向で動いてもらいたいと考えるが、理解してもらえるか。

県：そういった考えを持っていることは理解する。

組合：県では何%が非正規か。

県：具体的にはわからないが、3～4割程度。

組合：報酬をもらいすぎたら困るという話…

- 県**：もらいすぎ、というか、扶養等の関係で基準額以上の収入にならないよう気をつけている人もいるということ。
- 組合**：非正規の割合は37%である。それだけの人数全員が誰かの扶養に入っているということは考えられない。是非とも国に働きかけて欲しい。
- 組合**：社保の適用関係については、過去数年間に渡って話し合いを行い、取り組まれているが、それでもなお、本人にとって不利益が生じている。
また、5年ルールで任命権者が変わったときに社会保険の書換えのため、4月は保険証が手元に無いということもある。5年後試験を受けて再度任用されたとき、同じ職場で継続することは認められないか。
- 県**：元々5年間という期限を設けていることに関わってくる。正規職員は、教員と一般事務とは違うかもしれないが、一定周期で異動している。同じ職場ですっと働き続けることにはメリットもあるがデメリットもある、正職員と非正規では違う面もあるかもしれないが。
一般事務を想定すると、同じ職場だと仕事に慣れ、習熟度も上がり周りの職員からも重宝される。ただ、逆に、その人が居ないと成り立たないというのは違うと思う。一般事務とは言いながら、慣れ、経験とともに習熟度が備わるのは事実であるが、そもそも、非常勤職員は1年の任期が前提であり、基本は1年毎の任用である。いつその人が居なくなっても仕事ができる体制、意識でいるよう所属に伝え、運用しているのが実態。
- 組合**：知事部局では同じ職場で10年間近く働いているようなケースはないか。
- 県**：一般職の場合には無い。
- 組合**：資格職であればあるということか。
- 県**：5年というルールで捉えられない職、例えば嘱託医など超えている職はある。
- 組合**：教育委員会はどうか。
- 県**：(教育委員会) 特定の職であればありえると思う。
- 組合**：10年くらい継続しているケースはあるか。
- 県**：(教育委員会) それは把握していない。
- 組合**：非正規職員は異動がある職とは思っていない。本人の希望が通るような任用の仕方ができないか。折衝で聞いたが、原則として違うという運用を柔軟にできないか。
- 県**：できないかどうかと言われればできないわけではない。一般事務でも特殊な事情が認められれば5年間満了後も任用している例もある。しかし、それは特殊な場合である。
- 組合**：我々としては、本人の希望を把握してもらった上で運用してもらいたいと考えている。
社会保険の関係は、法律で決まっているということで、部局が変わったときに切替えとなることはやむを得ないと思うが、切替手続きは迅速に対応できないか。
- 県**：どれくらいのケースがあるか正確には把握していないが、それはそれとして、優先的に対応できるかどうか検討したい。
- 組合**：教育委員会はどうか。
- 県**：事務的、運用的な部分は改善できるかもしれないが、根本の制度、法律で決まっている部分は難しい。
- 組合**：これについては、労使双方で確認しながら対応したい。次に夏季休暇であるが、年2日の付与が認められたことは喜ばしいが、正職員は5日あるのに非常勤には2日しかない。正職員と同等なものとなるよう要求をしているが、当局は、今年度の夏季休暇の取得状況を確認する必要があるとのことだった。いつごろデータを提示できるか。
- 県**：現在、照会をかけて集計中である。そう時間はかからず集計できると思う。非常勤職員の夏季休暇については、他県でも導入しているところが多くない中、昨年導入した。その少ない他県の中で、2日間というところが多かった。これは、組合から非常勤職員は年休を取りづらいとの声もあったため導入したものであり、年休の状況を見ていく必要があると考える。夏季休暇の取得実績だけなら簡単に集計できるが、年休は付与日数がバラバラだったりするので集計に時間がかかる。また、非常勤の年休は暦年ではなく年度ごとの付与になるので、集計するとしたら年度が変わるタイミングとなる。夏季休暇については出来次第お示しする。
- 組合**：年休との兼ね合いということだが、例えば盆に年休を3日取り、夏季休暇を2日とっているというような結果が出た場合、夏季休暇が足りていないので夏季休暇を増やすべきと思われるのか。

逆に、年休は取得せず夏季休暇だけ取得というような場合だと、夏季休暇だけで十分という判断になるのか。

県：特段、具体的なケースを想定しているわけではない。年休を取りにくいという話があった中で、夏季休暇を導入したことによって年休取得にどのような影響があったか併せて考えなければならないということ。

組合：私たち働く者からすれば、夏は夏季休暇、その他の期間は年休を取りたいと考えている。非常勤職員は年休付与日数が人によって違うし、比較は難しいと思うが、是非検討して欲しい。正職員がみんな休む時期に休む権利を与えて欲しいということ。

組合：臨任の夏季休暇は、任用期間が9月未満の者には付与されないが、この部分にも是非導入して欲しい。同じ職場で働いていても何故自分には夏季休暇がないのか、9月未満だからというだけでは納得できない。夏季休暇の目的は「心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実」とあるが、その目的のためにもお願いしたい。

組合：我々としては、夏季休暇日数の増加、対象範囲の拡大を求めている。取得状況のデータを踏まえて話をしたいがそれで言いか。

県：了解。

組合：現場の管理職が、どういった人が夏季休暇を取得できるか把握できていないケースがある。

県：(教育委員会) 個別のケースの話となるが、教えていただきたい。

組合：労働契約法が改正され、5年を超える有期労働者は本人の申し込みにより無期労働契約に転換できることとなり、民間の非正規の状況は変わってきている。労働契約法は公務員には適用除外となっているので、相対的には公務の非正規の環境は悪くなっている。こういったことも頭に入れてあるべき方向、非正規というのは本来の姿ではなく、仕事があれば正規職員で回していくべき、という基本線をもって個別の問題に取り組んで欲しい。

県：もともと労働契約法を頭に入れ、5年ルールを設定した。正規があるべき姿、ということは地方公務員制度全体に含めて話をしていくもの。

話はずれるかもしれないが、労働契約法は、5年たてばクーリング期間をあけるとというような運用がなされる場合もあり、実態としてどのような運用がなされるか、ということもあるが、言われたこと、そうした視点を持って努めていきたい。

【要求書 三(4) 諸手当について】

組合：諸手当については、個別協議ということで、通勤手当などについては当局からの提案後に協議をしたい。

【要求書 四(1) 病気休暇制度について】

組合：我々は180日間への拡大を求めているが、当局からは拡大できないとの回答。拡大できないという考え方を聞きたい。

県：これについては昨年もやり取りをし、双方なかなか意見が一致しない、まだ開きがあるという認識。病気休暇の日数については、規則事項なので人事委員会がどう考えるか、ということになるが、昨年、人事委員会の中で検討され、拡大することに合理性がないと判断された。

他県の状況を見ると、病気休暇が90日間というのは少数派であるが、少数派と言いつつ増えてきている傾向。国が90日間ということもあり、半数近くが90日間となりつつある。そうした中で、180日間にする状況ではないと考えている。昨年の交渉において、任命権者によって運用が違うところがあることが明らかになった部分はあるが、どうあるべきか、まず点検し、しっかり押さえていくことが重要と認識している。

組合：公務に起因する病気による休暇は無制限である。今年の人事委員会の報告の中で、「管理職員は所属職員のメンタルヘルスケアの充実に努めることが重要」とある。メンタル疾患は個人の責任ではなく、環境、管理職の関わりが大きい。メンタルと他の病気を同列にすることは納得できない。所属職員がメンタル疾患になった場合、その管理職を処罰するのか。

県：話が飛躍しているが、先ほど話されたように、そのメンタル疾患が公務に起因していると認められれば無制限になるのではないか。

組合：実態として公務が原因と認定されているものはあるか。

県：数字は把握していないが、記憶している限り無い。

組合：教育委員会はどうか。

県：(教育委員会) 無い。

組合：近年健康相談件数が増加傾向。昨年度の件数は1446件でそのうちメンタルに関するものは939件と64.9%となっている。相談の結果、解決して公務を継続したのか、休暇、休職に入ったのか分からないが、相談の内容はどういったものか。プライバシーに関わらない範囲で教えていただきたい。

県：平成18年度から、所属から疑いのある人に対して相談を受けるよう働きかけ、その結果を所属にフィードバックする、という取組を継続している。その結果、相談件数が増加したものと思われる。

組合：相談窓口の整備により件数が増加しているという状況は分かった。教育委員会はどうか。

県：(教育委員会) 県立学校の職員に対しては同様の取組を行っているが、市町村立学校では周知徹底できていなかった部分がある。周知していきたい。

組合：23年度から24年度にかけては相談件数自体は減っているのに、メンタルに関する相談件数は増えている。プライベートなことの相談なのか、それとも仕事に関する相談なのか。

県：(教育委員会) 内容に関するデータを持っていないので話すことができない。

組合：状況だけでも説明できないか。

県：(教育委員会) 個人的、私的なものも業務的なものも含まれている。また、本人だけでなく、所属長から、メンタルの疑いのある職員に対する対応の仕方、復職手続きなどに関する相談もある。

県：知事部局も個人的なもの、業務的なものなど様々である。

組合：メンタル疾患で公務災害と認定されているものは無いということだったが、100%公務が原因と認定されるのは難しいと思う。割合は様々と思うが、原因の大きな割合を閉めていると思う。地方公務員共済基金によると、メンタル疾患になった場合、90日では復帰しにくいという意見がある。医学的見地から見てもやはり180日にして欲しい。90日間の県は19県だが、180日の県は20県ある。メンタルを患った職員が安心して復帰できるようにして欲しい。

県：先ほど、地方公務員共済基金の意見を引用されたが、病気休暇の後に休職があり、理由とはならない。90日で復帰が難しいからこそ6ヶ月間のクーリング期間を設けている。早期発見し、フォロー、リハビリといった早期対応が必要と厚生労働省も言っている。我々は、先ほど仰った内容が理由になるとは考えていない。

組合：地方公務員共済基金は、メンタルに関しては休養期間は長く持つほうが良いという部分があったが、これがなぜ根拠にならないか分からない。

県：だからと言って休暇にしないといけないというものではない。

組合：結核であれば1年間というのがある。

県：休職制度があるのに、なぜそれでできないかわからない。

組合：休暇と休職をセットにして3年3月で考えるということか。

県：3年3月というか、病気休暇の後に休職があるということ。

組合：他県で180日としているところはどのような考え方でしているのか。

県：他県の考え方は我々にはわからないので直接聞いてみるしかないが、現在180日としているのは20県で、そのうち4県程度は短縮する方向と聞いている。

組合：なぜ休職に入れないか、という話があったが、休職に入るのはかなり思い切ったことで決心が要る。休職に入ると復職審査会を経なければならないなど、大変なことである。

組合：復職審査では、指導案の提出を求められたり、教育委員会の審査などがある。休職はかなりのプレッシャーとなる。しかし、病気休暇の3月間で治すことも大変なので、3月では安心して仕事に向かうという気持ちになれない。

組合：休職まで行かずに復職したいという思いだが、どう思うか。

組合：知事部局には復職審査はあるのか、どういった内容か、面接などするのか。

県：もちろんある。

組合：学校現場は自分の心にカンナをかけているような感じで精神的にすり減らしながら働いている。子供たちと面と向かっての業務が精神的な苦痛となっている。90日だとゆっくり休むこともできず、無理して出てきて再び休む教員が増えている。メンタルに関してはもっと寛容な状況に

ないと減らす方向にはならない。根本的な問題として生き活きと仕事をする環境が失われているということがあるが。

組合：私も朝夕と抗う剤を飲んでる。医師は、症状は軽いので今いまの心配は無いと言われてるが、3年間毎日飲んでる。幸い薬を服用していれば公務に支障は無いので休む必要は無いが、もし休むことになったら90日間で治すことは無理。

病気の原因は何か、私生活ではストレスは無いが、公務では非常にストレスを感じている。数値化できるものではないが、現実的には公務が原因と考えている。

組合：現場の人が語っているとおりであり、メンタル疾患については休暇期間延長を求めていきたい。医学的見地のことを含め、まだ十分に納得してもらえていないが、今後も求めていきたいと考えている、そのことについては理解して欲しい。

県：現場の声も聞かせてもらったが、今の時点では変わらない。休職の場合の復職審査は必ずしもリンクするものではない。復職審査は休職に入ったからするものではなく、一定の期間が経過したからするものではないか、という思いがある。

組合：復職支援については別に協議していきたい。

【要求書 五（１） 時間外勤務の縮減について】

組合：各任命権者の取組みについては状況はマチマチと思うが、知事部局においては一定の成果が上がっているようである。この点について説明して欲しい。

県：知事部局においては、平成21年にかけて時間外勤務が膨大に増え、県職労と労使で縮減に取り組んできた。平成22年、23年とGOGOプロジェクト、会議時間を1時間以内、照会中は3日余裕を設ける、カイゼンなどで取り組んできた。目標時間は平成21年比の半減という数値を設定してやっている。その点については所属の受け止め方だが、数値ありき、やらされ感があるという声もある。そのような中で、平成23年では44%の削減となったが、平成24年は23年に比べ10数%増加した。平成25年度は、その増えた部分を削減することを目標とし、ルールを徹底させるよう努めている。

9月議会において、残業についてやり取りがなされたが、ICカード化により退庁時間を管理し、残業したものは100%支払うという取組みを行っている。残業申請をした時間と退庁時間の乖離が大きい所属を把握するなど、ICカードというツールを使いながらより良い縮減方法が無いか検討していきたい。

組合：教育委員会はどうか。

県：（教育委員会）事務局については知事部局と同様の状況であり、42%の削減となっている。学校現場については課題と感じている。県立学校にはICカードが入っており、出退勤の状況を把握することは可能だが、知事部局のように乖離を把握して所属に戻したりというようなことはできておらず、なかなか次のステップに行っていない。これからの取組みとして、知事部局と同様の取組みを進めたい。小中学校についてはICカードは入っておらず、入れる計画も無い。現行の仕組みを使って把握していきたいと考えている。小中学校の服務監督権は市町村にあるが、教育局の訪問などによって時間外勤務の状況を把握するなどして取り組みたい。また、教職員プロジェクトチームを作りテーマももらっている。そういうものも実施していきたい。例えば、会議をしない日を決めるとか、業務改善などである。予算要求ベースではあるが、時間外縮減の取組みが学校現場にもかなり入ってきている。

組合：知事部局では平成21年比で44%削減となり、平成25年度の目標は現状維持という形のようなのだが、それ以上削減できないということか。

県：これまで平成21年当時の半分という目標を設定し取り組んできた。その中で平成24年度は前年度比で12~14%くらい上回ったので、まずはその部分を減らすよう取組むというものであり、それがあべき水準と考えているわけではない。今の時点でいくらが良いとかその先の目標があるわけではない。

組合：学校でもICカードを使って知事部局と同様の取組みをやっていくということだが、知事部局でもなかなか減っていない状況であり、やはり根本的に人を増やすことが必要でないか。

組合：知事部局においてICカードが導入されてかなりの時間が経過した。労使で取り組んで44%削減できたことは県職労としては評価しているが、これ以上は限界なのではないかと感じている。1

人1人の業務が多すぎる、7時間45分では処理しきれない、一方で時間外申請を出してはいけない、時間外を悪とする風潮が作られつつあるように感じる。

カイゼンなどにより細かいところの見直しも必要と思うが、根本的な部分として業務を見直し、人を増やして欲しい。一朝一夕にはできないかもしれないが。

県の仕事はやりがいがあると思うが、やってもやっても業務は減らず職員が磨り減っていく。これ以上どうにかするのは職員としては限界という声が多かった。根本的な議論をそろそろ始めるべきではないか。

組合：時間外勤務の縮減については知事部局では成果が上がってきているが、人事委員会報告にあるように、所属や職員によっては時間外勤務が常態化している実態がある。これは人員が足りていないということだと思う。学校現場では時間外がもっと多いという実態がある。業務が時間外に終わらない。まずは具体のデータを把握し、どのように業務を減らすか、人を増やすかしないかと解決しない。

組合：自習室の当番となると、6時まで開けないといけなくて、6時になれば生徒を追い出し鍵を閉めたりする。年3回の交通安全当番、マナーアップ運動なども時間外。授業、部活が終わってから自分の仕事をする事となる。

育児短時間勤務、部分休など同僚が取ると、その分を居る職員でカバーしないといけない。制度だけ教育現場に下ろされても実態とそぐわない。

組合：数値を把握して呼びかけ、声かけをしても成果が上がっていないことを実感しているのではないか。根本的な発想の転換が必要。たとえば、学校においては生徒の定員減をして職員を増やすなど。子育て王国と謳っているが、早く帰って地域の活動に参加できるように、小手先の細工ではなく本気で考えないといけない。

組合：教育委員会では実態が把握できていないようだが、ICカードで乖離の状況を把握し、データを出した上で声かけなどの取組みをしても減らないのであれば人が足りないということだと思う。各職場の衛生委員会で提起されていることだが、現在の取組みも学校の管理職に徹底できていないということもある。実態を把握し、しっかりと取り組んで欲しい。また、知事部局の取組みも一定の成果を上げてはいるが、完全なものだとは思っていない。引き続き取組みを進めて欲しい。

組合：今までも言ってきたが、県教委として責任があると思う。時間外勤務の状況をしっかりと把握して欲しい。各教育局が訪問をしているようだが、具体的にいつどういう形でということが無いと我々には伝わらない。何をどのように縮減すればいいか分からない。手話言語条例が制定され、その関連でまた新たな仕事が入って来ると思われる。仕事を入れるばかりでなく、減らさないとますます多忙となる。超過勤務縮減の検討会を持ってもらいたい。

県：(教育委員会) 今日この場では難しいが、小中学校の具体的な取組みを今後提示していきたい。

組合：時間外勤務をせざるを得ない実態がある。人員確保、業務の見直し等、各任命権者ごとの話を今後も継続したいと考えているのでよろしく。

【要求書 五(2) 労安体制の確立について】

組合：労安体制の確立状況については知事部局については折衝で聞かせてもらっているが、教育委員会については市町村立学校の状況把握が必要との事だったので、今年度末までに衛生委員会の設置、開催状況を文書で回答していただき、来年度はそのデータを踏まえて協議したいと考えるが、よいか。

県：所管するのは福利厚生課になるが、問題ない。

県：(教育委員会) 問題ない。

【要求書 五(4) ハラスメントの防止について】

組合：ハラスメントの防止については知事部局、教育委員会との折衝でつめていきたいと思うがよろしいか。

県：よい。

【要求書 六 高齢者雇用制度について】

組合：各任命権者とも希望者全員を雇用し、雇用確保するという方針に変わりは無いと回答を得た。

今年度退職者の希望調査は終わったか。

県：教育委員会を含め、意向調査は終わっている。

組合：任命権者ごとにフルタイムなのか短時間の配置なのか協議をしたいと思うが良いか。

県：職種が違えば任命権者ごとに協議をする必要があるのでよい。

組合：6/21の意見交換会で希望者は再任用で雇用確保することについて確認したが、どのように確保するのか任命権者ごとに協議をしたい。

組合：該当者の一人として、今後数年間の課題としてお願いしたい。私は来年3月で定年退職だが、ここ1、2年は年金支給開始年齢引上げの問題で生活に不安を感じていた。再雇用制度には感謝する。しかし、内容が不明瞭なので不安は拭いきれていない。希望者全員について調書のとおりお願いしたい。待遇については、今はどうこう言いかねるが、配属先について、年を取ると変化に対応するのが難しくなっているため、調書で書いた希望配属先、そのとおりとなるよう一考願いたい。

同僚に退職後はどうするのか尋ねると、「もう学校はいい。」という声がある。やはり学校の仕事は激務だからそのような声も出る。そういう状況に置かれているということを理解して欲しい。今は休みを取ってこの場に来ているが、生徒のことが頭から離れない。県のために人材を育てているという自負はある。これは非正規も同じである。

組合：再任用時の配属先について、生活圏内の元職場で継続的に働きたいとの意見だった。個人の希望にも配慮していただきたい。

賃金についてだが、来年度以降、年金の支給年齢が段階的に引上げられる。今の再任用職員は、年金を受給し、その上に給与を受け取るが、来年度以降は年金部分がなくなる。再任用職員は2級でコンプリートなのか、3級とする余地はあるのか検討していただきたいと考えるが良いか。

県：級は、どの職に再任用するかでおのずと決まってくるもの。過去の状況で言えば、2級以外に任用した例もあるが、それは特殊な例。特殊な状況に無ければ基本は2級だと考えている。職位整備の話にもつながるが、役職のところには再任用職員をはめると、その分誰かが上がれなくなるということもある。

組合：再任用職員の賃金については国も検討を行っているようであり、引き続き協議していきたい。

組合：残る課題として、通勤手当があるが、それ以外の要求書に関わる合同交渉は本日で終了したい。

組合：給与条例の改正については11月18日に妥結し、本日で4回目の交渉となった。対県共闘会議での合同交渉を持っている意味は、それぞれに共通する課題を要求書にし、1万人の職員を背負って交渉しているつもりでいる。また、広瀬課長に教育現場の実態を知ってほしいとも思っている。ラスパイレス指数が全国最下位となり、職員のモチベーションを上げる術は無いが、その中でも働きやすい環境を作りたいと考えている。

県：今、中委員長から思いをいただいた。1万人の職員にやりがいを持ってもらってしっかり働く環境を作っていくのが私の仕事だと考えている。これまで4回の交渉を行った。通勤手当についてはまだ残っており継続して協議する必要があるが、今回で一つの区切りとなる。それぞれの考えが一致するのは難しいが、よりよい環境にしたいという思いは同じ。今後とも協議していきたい。