

平成25年度 第2回県職労単独交渉の概要

- 日 時 平成25年11月14日(木) 15:00~18:45
○場 所 第14会議室(議会棟3階)
○出席者 県:行財政改革局 広瀬人事企画課長、酒嶋業務効率推進課長
齊藤課長補佐、中本課長補佐、北村課長補佐 他
県職労:三浦執行委員長、上田副執行委員長、鍋谷書記長、縫谷書記次長、中山書記次長
他

<概要>

組合: 組合で職位に関してアンケートを取っている。速報に書き切れない部分がある。また、お出しするが、皆さんに何かしら意見を書いていただいている。

それを見ると、民間企業で言えば末期レベルの状況の意見だと思った。職位に対して強い不満が出ている。今回の交渉は、強い思いで交渉に臨んでいる。

職位整備が結果として、他県よりも上位級が少ないというのは労使共通の課題であるが、解決に向けて当局より何か提案があるか。

県: アンケートの回答率が73.8%ということで、多くの方が回答されているようであるが、5人に1人が不満を持っているということは、5人に4人は納得されているということになってしまうが、中身を分析して制度運用に関わる課題があれば真摯に受け止めたい。何が問題なのか、課題なのか、労使で共通の認識を持って改善に向けていきたい。

県: 職位整備について、これまでも一つ一つの業務実態を踏まえて、査定していくなかで職位整備を行ってきた。定数で見れば、全体が減る中で、係長、課長補佐の定数は130増となっている。まだまだ2級が多いが、引き続き丁寧に業務実態を踏まえて職位整備を進めていきたい。

職場要求に対する査定結果の返しの部分が不十分であるので、所属への結果報告を徹底していきたい。こういう考えでポストを設けた、設けなかったというプロセスをしっかりと丁寧にしていきたい。今までもやってきたつもりであるが、不十分な部分もあったのであればしっかりとやっていきたい。

組合: 職場要求に対して真摯に受け止めていただくとのことであるが、スケジュール感はどうか。

県: 所属長との交渉を踏まえて所属から要求が上がってくる。われわれも、職場要求と所属から上がってくるものとの比較はしている。

昨年も組合には査定結果をお返ししているが、所属から上がってこなかったものへの対応、説明が十分になされていなかったということなので、しっかりとやっていきたい。

組合: 論点がずれていると思う。平成18年合意がありながら、なぜ、国と級分布がかけ離れているのか。丁寧に説明したいということでは回答になっていない。

県: 職位については、業務を一つ一つ見て整備してきた。今後も職責、業務をしっかりと見て整備していきたい。ここは基本的な考え方である。

組合: ではなぜ、差が出ているのか。他県も同じような仕事をしているのに、なぜこんなに違う任用となっているのか。私どもは職位が整備されていないからこうなっているのではないかと考えている。

県: 説明だけを丁寧にしているのではない。必要なものは整備していくということである。

組合: やった結果がこれだけ差がある。なぜ、鳥取県は2級がこんなに多いのか、他県と差があるのか。

県: 今の分布は「わたり廃止」の結果であり、これは労使合意してできたもの。スピード感の違いはあるが、私どもは職位整備は行ってきた。

組合: 低いのは事実ですね。5年をかけて国家公務員に合わせましょうということであったが、何年たっても進んでいない。

県: 繰り返しになるが、一つ一つやっていくしかない。

組合: わたり廃止後、2年間重点的に、5年かけて整備ということであった。組合は、職場要求で一生懸命に要求してきた。要求したものが全て認められてこの結果なら組合の要求がどうかということにもなるが、そうではない。

県: 職位を整備するには職責が必要という前提でお話をさせていただいていると思う。

組合：県当局が130という成果を挙げられたが、それがあっても現状の級分布である。国や他県との均衡も考慮していこうということなので、そこを踏まえてどう職位を整備していくかということである。

現状の結果はわたり廃止のせいでは、話が進まない。他県はわたりがあるということなのか。

県：実際の他県の運用の状況は知る余地がない。正面きって聞いたところで教えてもらえない。

組合：ほとんどの県は、主任という制度の中でやっていると思うが、わたりがいまだにあれば問題ですよね。能力実績主義で制度を整えてくださいと総務省も言っているなかで、おそらく評価に基づいて主任という制度を運用していると考えられる。他県も同じ状況でやっている結果、同じ県職員として、地公法という均衡の中でこんなに差が出るのはおかしいのではないかと。個別の課題についてやるのは当然であるが、大きなところで回答をいただきたい。

県：組織、職位の考え方は、それぞれの自治体の実情に応じたものであるし、何級をどこに当てるのかはそれぞれの実情に応じて違う。議論を拡散させるつもりはないが、地公法24条の均衡は水準の話である。

組合：鳥取県が他県と仕事のやり方が違うのであればわかるが、他県と同じような仕事をしていて、基本的に国の給料表を使いながら、なぜこんなに違うのか。仕事にあった給料表を準用していて、同じような給与にしますよということやってきているのに、なぜこんなに差が出るのか。この差は適切ではないのではないかと。

県：少なくとも、鳥取県ではわたり廃止の結果であって、スピード感の認識の違いはあるが、それ以降上位級は増えている。これからも一つ一つ検証して必要な職責に応じて職位整備をやっていく。

組合：平成18年合意は、重点2年間、5年間でやっていきましょうということであった。

組合：正しいのか正しくないのかを聞いている。級分布のあるべき姿があるから、今の姿になっているのではないかと。

県：毎年、数年先の業務を見ながら、必要なポストを設置し、効率の良い組織を作っている。

組合：知事のマニフェストにある筋肉質の組織を作るとはどういうことなのか。

県：重複しているものを剥ぎ取って、必要なところに配置しましょうということ。

組合：ピラミッドが理想ということではないのか。求める姿はないのか。

県：任期4年で知事も変わるので、20年先のものを描くのは難しい。コンクリートなビジョンを作っ
てがんじがらめにはできない。

組合：数字は出せない。必要などころにはつけますでは通用しない。知事がかわったらころころ変わるのか。

県：行政需要、社会情勢によってあるべき姿は変わるので、その意味でコンクリートなものは難しいと申し上げた。だから、毎年見直していく。その中で職位も考える。一気に増やして、一気に減らすというわけにはいかない。今の姿を労使でどう考えるかである。

組合：求められるニーズは変わってくると思うが、大きな部分で県の役割はそう変わらないのではないかと。どの県でもやらなければいけない仕事は決まっていて、そちらのほうが大きいのになぜこの差になるのか。島根、国とも相当差があるがどうか。知事の思いで、その時々で変わってくるものはあると思うが、必ずやらなければならない仕事は変わらないと思う。

県：マクロの話では分かるが、ミクロの積み上げでしかないと思う。今後も丁寧に一つ一つ検証していく。

組合：ミクロで積み上げた結果、他県と比べおかしくなっている。どこかに問題があった。家を作るのに、木を一本一本積み上げていたらできた家はおかしいものであった。どこに問題があったのか。それを今聞いている。やり方を変えなくてはいけない。

県：今までのやり方で不十分な部分があったかもしれない。そこについては丁寧にやっていく。

組合：不十分というのは説明がということですよ。査定の方は変えないということか。

県：自分のオーダーが通らなかったのであれば、説明をすればオーダーが違っていたのか話ができるわけですよ。

組合：少なくともプロセスに問題があるので、今の結果になったのではないかと。そうであればプロセスを見直す必要がある。プロセスに問題ないということであれば、こういう組織にしたいから、こうなっていると言われれば、それは説明として納得するが、プロセスは変えない、説明だけをしますというのでは納得できない。

県：どういう組織でやりたいかは知事が判断して決めている。

組合：この分布でいえば、これを見て知事はこれで良いということか。理想だということか。

県：組織の部分で、最終決定は知事が行うが、級をどうするかは知事が決定するものではない。

- 組合**：知事がこの級分布を見てこれで良いというのか、どうなのか。2級が多いという意識を持っているのか。
- 県**：議会でも発言があったが、2級が多いという認識はあると思う。業務に対応した必要な職位は考える。特に少数職種については考えるということであったと思う。
- 組合**：鳥取県の2級の仕事と他県の2級の仕事は同じであるか、級ごとの業務内容は把握しているのか。
- 県**：標準的な職務は給与条例に定められている。
- 組合**：主事、係長というところの業務は他県も同じなのか。
- 県**：他県には分かりにくい職名もあり、全て対比したことはなく詳しくは分からない。
- 組合**：民調の結果もおかしいということか。
他県の係長はどういう業務をしているのか調べる必要性は感じていないのか。
- 県**：そういう考えは持っていない。
- 組合**：そこが必要である。そのへんを調べてみようとはならないのか。今までどおりのやり方でやるということか。
- 組合**：現状は問題ないと考えているということか。
- 組合**：職員の能力がないから昇任できないということか。
組織は知事の査定で決めている訳で、そこに問題があるのではないかとやっている。他県と一緒にしろといっている訳ではない。鳥取県として何をしなければいけないのか、問題意識を持って議論できないかということを行っている。
- 組合**：能力はあるが、人件費を抑えるために、2級、3級に職員を留めているのではないか。
- 県**：そんなことはない。業務の実態を見て、必要なものは設置している。
- 組合**：だから考え方は変えないということか。
- 組合**：平成18年から職位は130増えているかもしれないが、7、8年もかかってこの結果しか出てこない。職員はがんばって仕事をしているが、だんだんやる気がなくなっている。業務効率推進課に能力がないのではないかと疑わざるを得ない。今までと同じ感覚で査定をしていくのであれば、根本的な解決はできない。
- 組合**：昨年も△1.8%の改定をのんだ。今年は給料表の切替だが、職位の整備を絶対に何とかして欲しい。給料が下がるのは今のご時勢、仕方ないと思うが、級も上がらないのではモチベーションが上がらない。いつ昇任できるか分からないでは、やる気が出ない。人がいなくなると上がらないのか。人間認めてもらえないとやる気が出ない。それを抑えているのは誰なのか、誰が止めているのか。
- 県**：誰ということではなく、組織でということである。議会にもはかって決めていくものである。
- 組合**：知事に責任があるということですね。
- 組合**：それでよろしいですね。県民の理解は得られると思っているのか。
- 組合**：このグラフを見て県民がどう思うか。県職員はかわいそうだとされる。
- 組合**：他県や国の状況を見ながら目標を持って、何ができるか考えていかななくては、かけ離れていくばかりではないか。
平成18年から国を目標に職位整備をしましょうということであるが近づいていないではないか。職責があれば設置するのはあたり前で、なぜ、他県と状況が違うのか、どういう原因があるのか、考えていこうという姿勢がなければ話が進まない。
- 県**：民間との均衡を前提として、国公ラス100を目安にして、職位も国を参考にして、職責に応じて職位を整備するというのが合意事項である。
- 組合**：国を参考にといいことですね。職位をあげれば給与水準は上がる、民調の結果に影響が出る。それは分かるが、それはそれで考えれば良いことである。だから、職位を整備しないということではない。
- 組合**：合意当時と状況が変わったというのであれば、組合に対して、あの時こう言ったが、状況が変わったのでこうしようとか提案をすべきではないか。
- 県**：平成18年の合意には、「国の状況を参考としながら」ということと「業務上の必要性を検証して必要な職場に必要なポストを設定する」という2つの要素がある。あくまで、国を参考にしながらということで、職責を検証し必要なものは設置する。
- 組合**：国に近づけていくということで合意したのではないか。
- 組合**：検証して示す責務があるのではないか。
- 県**：国の状況を参考にしながらということで、少なくとも、国の数字だけに引っ張られるものではない

い。

組合：申し訳ないが、国を参考にしながらやってきた結果がこれでは、やり方がおかしいのではないか。

県：われわれも検証の必要があったかもしれない。労使で進めてきたので、お互いにあったかもしれない。

2年間の重点期間に、当時は労使で整理をしていたんだらうと思う。改めて検討することは一つだと思う。

組合：あったと思いますよ。平成18年の合意から8年経って、再度本腰を入れて労使でやりましょうということではないか。

県：改めて、その点検はする必要があるのかなと思う。少し時間をいただいて、当時、どのようなことを検討を進めていたのか確認させていただきたい。

～ 中 断 ～

県：お時間をいただいて、平成18年以降労使でお互いにしてきたことを確認してきた。当時の委員長さんと、係長、課長補佐の職務・職責を定義して「わたり廃止」後の職位の整備ができないか話をしてきた。ただ、それはお互いになかなか難しいのかなということであった。では、どうやっていくかというときに、個々の積み上げから見えてくることのあるのではないかということ、当時9月くらいから職場要求のやりとりを労使でガチャガチャやっていた。ただこれももう限界だろうと、労使として無理ではないかという結論に至った。組合としても大変な労力であったと思う。その代わりではないが、人材育成基本方針のなかでしっかり職員の能力育成を図っていく、まずは育成をしっかりしていくという方向に舵をとろうと合意した経過があった。当局としてはそれに向かって取り組んできたところである。今後も、同じやり方が良いのかどうかも踏まえて、職位整備について労使で意見を交わして一緒に考えていく場を持たせていただきたい。

人材育成基本方針ということにかじを切ってきたことは確かである。能力発揮型を各部にも指示をしながらやってきて、この4月にはある程度のものをやった。評価の問題も併せて、能力発揮型の運用を今以上にやっていきたい。

組合：基のポストが100しかないのに、能力発揮型で200にするというのは無理ですよ。

県：別な方法、やり方で知恵を出していくことをやっていきたい。他県がどうかという話もあったが、それも議論にあがってくるかも知れないが、必要な職かどうかの検証のやり方も含めて議論させていただきたい。

組合：平成18年以降、いろいろやってきた結果が現状の級分布であるので、大枠から見直さないといけないと思うが、そこを含めて見直すということで良いか。

係長は3級だけという制度を、他県の制度も見て鳥取県も見直すことも必要ではないかと思うが、そういうことでよいか。平成18年度の制度をそのままでは進まないだろう。

県：それは違う。級別の職務を前提として労使でやってきた。他のやり方、視点がないか一緒にやっていきたいということである。今申し上げていることとは別に議論をするというのは拒むものではない。

組合：新しい視点で考えて、制度を変えなければいけないということになれば、それもありうるということですよ。

県：制度を変えることありきで検討するものではないが、ありうることである。

組合：今まで制度ありきで考えてきたので、なかなか進まなかった。

県：制度を変えることを初めから拒んでいるわけではない。今の制度でもまだやることのあるのか検証させていただきたい。

組合：課長が言われた評価の話とか、すぐにできる話ではないと思うが、期限を切ることはできるか、来年の春にはこれで行こうと合意するところまでできるか。

県：制度運用を含めて、評価が妥当かどうか分析は今やり始めたところである。何が問題なのか問題ないのか、A評価が5割を超えるというのは評価者に問題があるのか、職員ががんばっているからなのか。

来年春というのは正直難しいと思う。少なくとも来年度いっぱい検討が必要だと思う。

組合：評価まで話を広げると難しいと思うが、職位整備の数としてはできないのか。やることには合意したけれど、結果何も無いでは困る。今の話では合意できない。今の制度ありきの見直しをしますでは納得できない。時間稼ぎをしているように感じる。制度全体の見直しが必要であるのに、

時間稼ぎで終わってしまうことが懸念される。

県：今までの経緯もあり、直ちにそうですねとは言えない。中身を一緒に議論させてほしいということである。スピード感ということであれば、議論を開始することは直に行うということになるだろうかと思う。先延ばしにするつもりはない。これまでも信頼関係のなかでやってきた。

組合：確かに労使でそれぞれの職位整備の基準を考えてきて、人材育成基本方針についても協議をしてもらった経緯がある。

新たな視点を模索して、それを踏まえて協議しましょうということによいですね。例えば他県の状況も踏まえて、鳥取県も検討していくということによいですね。

県：そこも考慮できるかできないかわからないが、級の職責がどうかということを基本として、それが鳥取県としてどう活かせるか議論はすればよいと思う。

組合：他県ではどう任用されているのかということも含めて、組合の主張した視点に立って、鳥取県も検討していくということが良いか。

県：基本とする視点は変わっていない。わたり廃止をしてかじを切ったのは、職位には職責が必要であるということであるので、他県の3級がどういう人がいるのかどんな職責があるのか考えなければいけない。

組合：個別課題も含めて、組合、当局それぞれがやることをやらなければいけないが、当局も級のあり方を検討しなければいけない。どこかと比較をしないと、それはできないのではないか。そこを否定されると話が元に戻ってしまう。鳥取県オリジナルでやるということになると何も変わらないのではないかと危惧する。鳥取県と似たような団体と比較して検証するということができないのか。

県：資料として参考とすることはありうる。ただ、当然3級の職責があるのか検証が必要である。

組合：組合に提示をして協議する場を作って進めてもらえるか。これまでは関与できる部分がなかった。結果が出る前に協議ができないか。

組合：協議はしていただけるということで良いですよ。勝手にしないということで。今まで組合はあまり関与しなかった部分である。職場要求に対しても、結果を出される前に協議をしていただきたい。

県：H18以降3年間くらいはかなり組合と議論をやってきて、ある程度職位の基準ができたので、議論が無くなり理由までお返しができなかったかもしれないが、結果は毎年お返ししている。

組合：結果は確かに去年もいただいたが、その時点では時期的に反論もできない状況であった。結果だけを出されても困る。ここが一番不満である。

組合：どういうやり方かというのは今後の議論であるが、そもそも職場要求は現場から上がってきたものである。所属長と交渉して、所属長も必要だと判断したものである。現場の声をないがしろにしているのではないか、そこは見つめ直さないのか。ひとつの方法として、事前に組合の了承を求める気があるのか。ないなら今までと同じである。

県：以前やっていたように組織要求前に議論の場が欲しいということか。やり方も含めて方法論は協議をさせていただくことは良い。

組合：全てのことに於いて、前向きに良いものを作っていこうという話が誠心誠意できるかどうかである。職場要求、職位、級のあり方について継続して協議をしていくということによいか。

県：提案については否定するものではなく、検討し対応できるものは対応していく。

組合：協議しますよということだけで合意して、条例提案に合意しますよということにはならない。協議したけど何にもなりませんでは困る。正直、その先の姿が見えないと「うん」とは言えない。

県：ある意味、職位整備が進んでいないのはお互いの部分はあると思う。今後やっていこうと言っている。組合がやろうと言っただけならば、後は互いの熱意の問題である。今後の議論で何が出てくるかである。

組合：今のやり取りの中で、結論を出して合意できるものでもない。今後どういう議論をしていくのかが大切である。

県：給与改定について提案をさせていただいている中でのことであるし、合同交渉の場で合意ということであると思う。

組合：今日の課長の発言は前進だと思いますし、われわれもそれを受けて組織として判断をしなければいけない。今この場で、結論が出るものではない。

組合：今後のことが見えてこない、担保がないと信用できない。現状を点検していただいて、課題は何でした、なのでこうしていきましょうということがあれば先が見えると思うが、今の話だけでは何も変わっていないと思う。

県：今時点では無理である。

組合：平成18年時点であれば、今の話で合意ということだと思うが、ただ、長年何も状況が変わっていない中で、何か確約がないと進んでいけないということはある。

組合：あくまで級別分布が問題であると思う。国の級別分布が目標だと思っている。これが変わらなないと納得できない。

組合：変わらないわけではない。同じやり方では限界がり、新しい視点で検討、考えていこうということで、どういうやり方があるのか今後労使で議論していく必要がある。

組合：お互い時間があることであると思う。今まで何がまずかったのか、まず検証していただく。組合としても自らの課題、問題もある。どこを当局に要求していくのか検討する必要はある。ただ、やりますよというだけでは納得はできない。

組合：今日の交渉で、ひとつの進め方が見えてきたわけである。合同交渉に向けてどう判断するのか検討しなければいけない。今日の交渉はここまでではないかと思う。