

平成24年10月24日

各所属長 様

行政管理課長

### 現業統一交渉の結果等について

平成24年10月19日（金）及び23日（火）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

#### 記

#### 1 行政管理課長の主な回答等

##### ●現業業務の直営堅持

- ・ 本県の財政状況は、現時点での試算では中長期的な財政運営に一定の目処が立ったものの、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明。
- ・ 県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、高知県行政改革プランに沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要がある。
- ・ 技能職については、平成22年3月に策定した高知県行政改革プランにおいて退職不補充としている。退職不補充の方針を変える考えはない。

##### ●技能職の配置

- ・ 今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えている。
- ・ 試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、引き続き、職員の皆さんの意見を聞きながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていききたい。
- ・ 一部の土木事務所において、本年度から道路パトロール業務を委託しているところだが、技能職員が担う業務のあり方について、意見は聞きたい。都市部・中山間など地域の実情に応じたパトロール実施要領等の作成について意見があったことは、土木部に伝える。
- ・ 県立学校の用務員等の職については、教育委員会と協議し、確保に努めたいと考えている。
- ・ 現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えているが、皆さんの意見も聞きたいと考えている。
- ・ 南海トラフ巨大地震など大規模災害時には、全庁を挙げて取り組む必要がある。
- ・ 技能職員の配置については、県庁内に業務がある以上、県庁内の所属に

配置することが基本。

- ・ 将来の技能職員の配置については、様々なことを総合的に判断する必要があるのですが、現時点で示すことはできないが、特に若い職員が5年後、10年後の配置に不安を感じているのであれば、示している業務の範囲内で、将来どういった業務を希望するのか、人事関係申告書に書いてもらえれば、何ができるか研究してみたい。

### ●労働協約

- ・ 労働協約の締結の課題については、従来からお話しているように、法律の制度に沿って対応していかなければならないと考えている。
- ・ 組織に介入するつもりはなく、皆さんが「労働組合である」と主張することを否定するスタンスにはないが、現在のように、交渉等の持ち方が整理できていない状況では、労働協約を締結することは困難。

### ●苦情処理共同調整会議

- ・ 法に基づく苦情処理共同調整会議については、関係法令に基づいて、設置、運営されるべきであるという基本的な考え方に立っている。

### ●職員の安全衛生

- ・ 職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努力していきたいと考えている。  
なお、開催が十分できていない所属に対しては、職員厚生課から所属の管理職等に徹底する。

### ●メンタルヘルス対策

- ・ メンタルヘルス対策については、相談体制の充実を図ってきたが、今後とも、早期発見、早期対応に努めていきたいと考えている。
- ・ メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭生活、ストレス、個人の性格、職場環境などが絡み合っていると考えている。
- ・ 職員一人ひとりのプライバシーに関わる情報を示すことはできないが、可能なものについては情報提供を行っていきたい。
- ・ 職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいく。

### ●技能職の給与等

- ・ 技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところ。
- ・ 給与については、制度上、一定の差があることはこれまでも申し上げてきたとおり。
- ・ 制度から来る差について、是正をしていくとの考え方に立つことは困難。

- ・ 国の行政職俸給表（二）の4・5級の職はポストの職の級という位置づけであり、本県の技能職においてポスト職に相当する職はないことから3級までとしているもの。このため昇格することがないといったことなども踏まえ、技能職給料表の切替に伴う経過措置の割合を75%から90%に引き上げるという大きな判断をした。
- ・ 高齢層職員の給与水準及び退職手当等の見直しについては、行政職と同様の考え方とすることが基本になると考えている。
- ・ 技能職員の定年年齢の考え方は、現行によりたい。

### ●人事考課及び勤勉手当

- ・ 人事考課は、客観的・継続的に勤務状況を把握することで、公平・公正な人事管理や職員の能力開発、適性の発見に資するために行っている。
- ・ 勤勉手当は、職員の勤務実績を給与に反映させるという、制度本来の趣旨に立ち返って実施しているものであり、引き続き実施していく。

### ●査定昇給

- ・ 査定昇給については、制度の趣旨に沿って、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していく。

### ●再任用

- ・ 再任用による採用数については、翌年度の業務見通しなど様々な要素を総合的に勘案する中で、全体として判断して決定するもの。
- ・ 再任用職員の給料月額については、技能職給料表の3級の額を適用しているところであり、理解を。
- ・ 国家公務員における雇用と年金の接続については、今年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」を基に、現在、国において検討がされているところ。今後の国の動向等も注視しながら対応していきたい。

### ●特殊勤務手当

- ・ パトロール業務は、道路上で常時作業を行う業務ではなく、道路上作業等手当の支給は困難。
- ・ パトロール業務の一環で行うトンネル内の作業及び動物の死骸処理について、危険性や不快感をそれぞれ認識していないわけではないが、給与上の措置が必要かどうかは、業務内容をトータルで評価して決定すべきもの。

## 2 当局の文書回答

(1) 文書回答（平成24年10月19日）

①2012県本部現業統一要求書に対する回答について

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書に対する回答について

(2) 回答書（全文）

### ①2012県本部現業統一要求書に対する回答について

平成24年10月2日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

#### 記

1 直営堅持及び公的サービスの拡充について

3 給与について

8 入札制度について

本県の財政状況は、現時点での試算では中長期的な財政運営に一定の目処が立ったものの、今後の国の動向も含め先行きは、非常に不透明です。

こうしたことから、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、高知県行政改革プランに沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要があります。

技能職については、平成22年3月に策定した高知県行政改革プランにおいて退職不補充としています。

また、平成18年度から4年間、技能職から行政職への転職試験を実施しました。

職員の給与制度については、基本的には国家公務員に準じて制度化し、運用するという考え方に立って、技能職員の給料表は、平成22年度から国の行政職俸給表（二）を基準としたものに改定しています。

また、地方公共団体には、給与に関する情報の積極的な公表を行い、住民の理解と協力を得ながら一層の適正化を推進することが求められており、この趣旨に沿って本県としても職員給与等の公表を行っているものです。

なお、介護保険等については、国や関係機関等と連携して取り組んでいきたいと考えています。

食材の地場産物の活用、食育の推進、安全な給食対策については、今後とも取り組んでいきます。

また、一般廃棄物のリサイクル、ダイオキシン対策等については、市町村と連携して取り組んでいきたいと考えています。

入札制度については、必要に応じて、価格と品質で総合的に優れた調達を目

的とする方式を取り入れています。

## 2 労働協約の締結及び改定について

このことについては、制度と経緯を考える中で、引き続き検討されるべきものと考えています。

## 4 欠員補充ならびに人員確保について

欠員の補充については、従来の「その都度判断していく」という考え方に立って対処していきたいと考えています。

職員の配置等については、職場実態の把握に努めながら、適正に行っていきたいと考えています。

## 5 臨時職員の賃金等について

臨時職員の賃金等については、給与改定時にあわせて検討するという考え方に立っています。

## 6 再任用制度について

国家公務員における雇用と年金の接続については、今年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」を基に、現在、国において検討がされているところです。今後の国の動向等も注視しながら対応していきたいと考えています。

## 7 労働安全衛生体制の確立と運営の改善について

職員の安全及び健康の確保については、高知県職員安全衛生管理規程等に基づき、今後とも努力していきたいと考えています。

なお、いわゆる公務災害法定外給付については、遺族特別援護金制度によることとし、廃止しました。

## ②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書に対する回答について

平成24年10月2日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

### 記

#### 1 現業業務の直営堅持について

本県の財政状況は、現時点での試算では中長期的な財政運営に一定の目処が立ったものの、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明です。

こうしたことから、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、高知県行政改革プランに沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要があります。

技能職については、平成22年3月に策定した高知県行政改革プランにおいて退職不補充としています。退職不補充の方針を変える考えはありません。

今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えています。

試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、引き続き、職員の皆さんのご意見をお聞きしながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていきたいと考えています。

また、一部の土木事務所において、本年度から道路パトロール業務を委託しているところですが、技能職員が担う業務のあり方について、ご意見はお聞きしたいと考えています。

県立学校の用務員等の職については、教育委員会と協議し、確保に努めたいと考えています。

現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えていますが、皆さんのご意見もお聞きしたいと考えています。

南海トラフ巨大地震など大規模災害時には、全庁を挙げて取り組む必要があると考えています。

技能職員の配置については、県庁内に業務がある以上、県庁内の所属に配置することが基本と考えています。

#### 2 労働協約について

労働協約の締結の課題については、従来からお話しているように、法律の制度に沿って対応していかなければならないと考えています。

勿論、組織に介入するつもりはなく、皆さんが「労働組合である」と主張されることを否定するスタンスにはありませんが、ただ、現在のように、交渉等の持ち方が整理できていない状況では、労働協約を締結することは困難です。

法に基づく苦情処理共同調整会議については、関係法令に基づいて、設置、運営されるべきであるという基本的な考え方に立っています。

### 3 職員の安全衛生について

職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努力していきたいと考えています。

メンタルヘルス対策については、相談体制の充実を図ってきましたが、今後とも、早期発見、早期対応に努めていきたいと考えています。

メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭生活、ストレス、個人の性格、職場環境などが絡み合っていると考えています。職員一人ひとりのプライバシーに関わる情報は、お示しすることはできませんが、可能なものについては情報提供を行っていききたいと考えています。

職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいきます。

### 4 給与、再任用等について

技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところでは、

給与については、制度上、一定の差があることはこれまでも申し上げてきたとおりです。この制度から来る差について、是正をしていくとの考え方に立つことは困難です。

また、高齢層職員の給与水準及び退職手当等の見直しについては、行政職と同様の考え方とすることが基本と考えています。

再任用による採用数については、翌年度の業務見通しなど様々な要素を総合的に勘案する中で、全体として判断して決定するものです。

技能職員の定年年齢及び再任用職員の給料月額の見直しは、現行によりたいと考えています。

国家公務員における雇用と年金の接続については、今年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」を基に、現在、国において検討がされているところです。今後の国の動向等も注視しながら対応していきたいと考えています。

人事考課は、客観的・継続的に勤務状況を把握することで、公平・公正な人事管理や職員の能力開発、適性の発見に資するために行っており、また、勤勉手当は、職員の勤務実績を給与に反映させるといふ、制度本来の趣旨に立ち返って実施しているものであり、引き続き実施していきます。

査定昇給については、制度の趣旨に沿って、職員の勤務実績を給与に反映できるように、引き続き実施していきます。

特殊勤務手当の支給については、現行によりたいと考えています。

### 3 県職労からの要求

#### (1) 要求書提出

①2012県本部現業統一要求書（平成24年10月2日）

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書（平成24年10月2日）

#### (2) 要求書（全文）

##### ①2012県本部現業統一要求書

日々、地域住民の生活と福祉向上、住民サービスの拡充に尽力されておられる貴職に敬意を表します。

さて、自治労は現業労働者が地方公営企業労働関係法、労働組合法に定められた基本的権利が保障されていることから、1981年以来「現業統一闘争」にとりくみ、①労働協約の締結、②現業職場の直営堅持と人員確保、③賃金格差の是正、④労働安全衛生体制の確立、など具体の活動を展開してきました。

前自公政権が推し進めてきた市場万能主義的構造改革は、三位一体改革など地方の全面的切捨て政策により、地方財政の危機が深刻化し労働者・勤労国民の生活破壊を生み出しました。

公共サービスを担う、私たち現業職場においても「官から民へ」のスローガンのもと、様々な規制改革が推し進められ、人員削減、人員不足による労働負荷は一層増大し、組合員・職員の健康破壊が深刻化しています。また、多くの職場で、統廃合や民間委託、指定管理者制度の活用をはじめとする多様な経営手法により、雇用の危機に直面しています。

そこで私たちは、質の高い公務・公共サービスの提供の視点に立ち、公務直営サービスを基本とした「公的責任」を明確にさせ、住民サービスの向上をはかるとともに、労働条件の改善や職場環境の整備、民主的な自治体職場を確立することがますます重要となってきたと考えています。

このことから、2012現業統一闘争について、現業労働者の賃金・労働条件の維持・改善のみならず、各自治体が公共サービスについてどのような考えをもち、責任を果たしていくのかを問うたたかいとしてとりくみを進めていきます。その際、住民生活に密着した業務を行っている現業労働者の果たす役割は大きいものがあると考えているところです。

つきましては、下記の事項を要求しますので、現業労働者が法的権利を有していることを貴職が十分認識され、10月15日までに誠意ある回答を求めます。

最後に、本統一要求に対し誠意ある回答がない場合は、全国統一行動日である10月26日に戦術を配置し、たたかいの前進をはかることを申し添えるものです。



## 1. 直営堅持及び公的サービスの拡充について

- (1) 自治体において実施してきた施策・現業職場は直営を堅持するとともに、住民ニーズに応える視点に立った具体的施策の充実を図ること。また各自治体、集中改革プランや市町村合併に基づく安易な民間委託等安易な見直し合理化は行わないこと。仮に見直し等が生じた場合は、労働組合に対しての事前協議と十分な団体交渉の時間を保障すること。
- (2) 現業職員及び現業職場の削減・合理化につながる「任用替え」は絶対に行わないこと。
- (3) 介護保険をはじめとした福祉施策に関しては、次の事項を重点に対応すること。
  - ① 介護サービスの充実に向けて、施設サービス・ホームヘルプなどを直営または社会福祉協議会で実施すること。
  - ② 介護保険対象外の高齢者、障がい者に関する介護・介護予防・生活援護について早急に体制を確立するとともに、公的サービス充実に向けた対応を行なうこと。
  - ③ 安定的なサービス提供に向け関連団体との連携をとり、関連労働者の労働条件などの処遇を改善すること。
- (4) 現在、ほとんどの小・中学校が災害時の避難場所として指定されており、災害時における危機管理上、学校施設を熟知した学校用務員の存在は大変重要である。また、学校用務は業務内容が多種にわたるうえ、学校長の指揮命令下にあることから、スムーズな業務遂行のためには直営での業務遂行が必要不可欠である。よって安易な民間委託化を行なわないこと。あわせて、法律に違反したシルバー人材センターからの雇用は直ちに止めること。
- (5) 調理現場の改善に向け食育・食農を前提とした職場労使検討委員会等を設置し、次の事項に取り組むこと。
  - ① 学校・病院・保育・社会福祉施設等の調理の民間委託は行わないこと。
  - ② コスト削減と公共サービスの質向上は両立しないことから、質の低下につながる合理化は行わないこと。
  - ③ 食材については、地場産物の活用を促進するとともに、生産・流通の過程における安全性を確保するため点検体制を確立すること。
  - ④ 学校・保育調理現場における食育・食農施策を実施・充実すること。
  - ⑤ 安全・安心な調理業務の確立に向けた具体策を実施すること。また、職場環境改善はもちろん、器具・機材の整備、充実を図ること。
- (6) 環境・廃棄物行政の確立に向け、次の施策を実施すること。
  - ① ゴミの排出抑制・減量化・資源化の施策を明らかにすること。
  - ② 容器包装リサイクル法の完全実施のための人員配置と施設整備を早急に進めること。
  - ③ ダイオキシン削減対策・廃棄物広域行政計画への対策を図ること。

## 2. 労働協約締結及び改定について

- (1) 現業職員の持つ地方公営企業関係法上の団体交渉権・協約締結権を尊重し、次の項目について労使協議によって労働協約締結を行うこと。

- ① 団体交渉に関する協約
  - ② 組合活動に関する協約
  - ③ 賃金控除に関する協約
  - ④ 機構改革等についての事前協議に関する協約
  - ⑤ 苦情調整処理に関する協約
  - ⑥ その他、労働条件に関する協約
- (2) 労働協約を締結している自治体については、協約内容を確認の上、効力が失しないよう労使協議を行い、再締結すること。

### 3. 現業労働者の賃金改善について

- (1) 現業職員の雇用実態（採用年齢）を鑑みて、前歴換算率・経験年数調整率にかかわる条例・規則を改定し、速やかに在職者調整を行うこと。
- (2) 現業・非現業ならびに自治体間の賃金格差解消に向けた改善を行うこと。  
具体的には、賃金表は、現業・非現業の一本化を図り、賃金水準については、地域給与および俸給俸の見直し強行により生じた水準維持向上の改善を行うこと。また、特殊勤務手当など諸手当についても現場実態を踏まえた十分な措置を行うこと。
- (3) 行Ⅱ表導入提案はおこなわないこと。
- (4) 自治体独自の賃金合理化は行わないこと。仮に提案する場合は、十分な交渉・協議時間を保障するとともに誠意ある労使交渉を行い、合意のないまま強行しないこと。
- (5) 総務省の通知に基づく一方的な「取組方針の作成・公表」についてはただちに撤回すること。また賃金センサスを使用した不正確な民間との比較についても、ただちにこれを撤回あるいは是正すること。

### 4. 欠員補充ならびに人員確保について

- (1) 自治体現業職員の欠員は、完全に補充すること。また、年度途中の欠員については人的対応を基本に業務遂行に支障を生じさせない速やかな対応を行うこと。
- (2) 保健・福祉・環境行政を充実させるため、有資格職種も含め行政ニーズに十分応えられる人員を配置すること。また、公共サービスの質向上に向けた研修計画を明らかにすること。
- (3) 業務量に見合った正規職員数を配置すること。

### 5. 臨時・パート職員等の処遇の改善について

- (1) 臨時職員については、正規職員との均衡をはかった賃金決定を行い、一時金・退職金などの諸手当を支給すること。
- (2) 賃金の最低水準は、149,800円（国公行（Ⅰ）1級13号相当額）とし、日給・時間給については、それぞれ7,490円、970円とすること。あわせて、同水準を自治体最低賃金とすること。

### 6. 公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴う段階的定年延長について

- (1) 2011人事院勧告どおり、定年延長を基本とすること。
- (2) 万一、再任用の義務化で対応する場合は、希望者全員の職を確保するとともに、賃金・労働条件については、労使合意を前提に運用の細目を決定すること。

#### 7. 労働安全衛生体制の確立と運用の改善について

- (1) 労働基準法ならびに労働安全衛生法を遵守し、労働安全衛生の機能を充実強化すること。
  - ① 労働安全衛生委員会を設置すること。同時に機能強化を図り、労使が対等に改善事項等を協議できるよう、月1回の開催に向けた体制を確立すること。
  - ② 職場環境・作業調査等を含め、職場の安全対策の向上に向けて、労使による定期的な点検活動の具現化と、予防対策のマニュアルづくりを行うこと。
  - ③ 安全で安心な職場で働くために、一般・特殊健康診断の受診内容や受診回数の充実を図り、職員の健康管理に努めること。
  - ④ 公務災害特別給付制度（法定外＝3,000万円）を早急に確立すること。

#### 8. 入札制度の改革について

- (1) 入札制度について、安さだけを追求する価格入札から、価格以外の要素である「公正労働基準」「環境への配慮」「障がい者の法定雇用率」「男女共同参画の取り組み」などを総合的に評価する政策入札制度に転換すること。
- (2) そのために、それぞれの自治体において実現をめざす社会的価値を定める「公契約条例」を制定すること。
- (3) 少なくとも、最低制限価格制度、低入札価格調査制度など、現行の法律、制度を活用した入札制度に着手すること。

#### 9. 単組独自要求について

単組独自要求は、別途提出するので、団体交渉の上、誠意ある回答を行うこと。

以上

## ②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書

高知県当局は「新行革プラン」の中で技能職については、「退職不補充」とし、相変わらず技能職排除の姿勢を示しています。こうした中では技能職員にとってモチベーションの維持が困難な状況になってしまうことを私たちは大変危惧するものです。

このことは、県民の皆さんや労使双方にとっても残念なことです。現場を熟知し、第一線で働く技能職員は行政と住民とのインターフェースであり、県民の視点に立った政策を展開するためにも、現場で働く技能職員の知識・経験等を有効に活用することは喫緊の課題といえます。そしてそのことが、技能職員がモチベーションを維持・向上していくことにもつながるといえます。

したがって、私たちは現場で働く仲間の人権が尊重され、健康で安心して定年まで働き続けられる職場・労働条件を求めて、2012年現業統一闘争を展開するものです。

つきましては、現業職場及び技能職員の身分等に関して、下記のことを要求し、団体交渉を申し入れます。

なお、回答は、10月19日（金）までに文書をもってされることに加え、団体交渉については誠意を持って対応されますよう強く申し添えます。

### 記

#### 1. 現業業務の直営堅持について

- (1) 新旧行革プランから生じている問題点を解消するとともに、現行革プランに基づく技能職員の退職不補充方針を再考すること。
- (2) 現業業務について、公共サービスの維持向上の観点から業務内容の検証を行い、必要に応じた業務内容の拡充を図り、直営とすること。
- (3) 地方公務員法（以下「地公法」という。）57条の「単純労務」規定については、公務員制度改革に伴う地公法改定を見据え、差別的な思想をあらためるとともに公共サービスに果たす技能職員の新たな役割に必要な権限や責任を想定した職種毎配置基準を明らかにすること。その際、災害時における技能職員の持つ現場力を活かすこと。
- (4) 本人希望に基づく市町村自治体への派遣・割愛制度をつくること。

#### 2. 労働協約の締結等について

- (1) 1952年から地方自治体の技能労務職員に準用されている「地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公企労法」という。）」の趣旨に基づき、労働協約の再締結を速やかに行うとともに、労使合意事項は、書面を持って労働協約締結を行うこと。
- (2) 地公企労法第13条に基づき苦情処理共同調整会議を直ちに設置すること。

#### 3. 労働安全衛生体制等の機能充実にについて

- (1) 労働基準法や労働安全衛生法を遵守し、労働災害や職業病根絶のため、その具体的な予防計画及び事後対策を明らかにすること。
- (2) メンタルヘルス問題について、予防及び治療対策を明らかにすること。とりわけ、新旧行革プランによる技能職員排除思想は、技能職員等の雇用不安を助長しており、メンタル疾患のひとつの要因となっていることから、その要因分析と具体的な対応策を示すこと。
- (3) 技能職員等から行政職へ転職した職員のメンタル疾患・予備軍については、発症原因の要因分析をするとともに具体的な対応策を示すこと。また、定年前退職者が毎年生じていることについて使用者責任の考え方を示すこと。

#### 4. あらゆる差別の撤廃について

- (1) 地公法57条規定の単純労務文言の差別思想を改め、国の行政職俸給表（二）適用を廃止し、行政職給料表適用にすること。また、高齢層の賃金水準及び退職手当等の見直しは行わないこと。
- (2) 国における行政職俸給表（二）適用の考え方を変更しない場合は、国同様5級昇格運用できる賃金制度もしくは、63歳定年とすること。
- (3) 高齢者雇用安定法の趣旨に基づき、再任用制度については差別選別の不平等な選考でなく、希望者全員の再任用を行うこと。また、賃金水準についても行政職専門員との賃金格差を解消すること。
- (4) 技能職の退職不補充方針の中で、2013年度から公的年金支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることに伴う、再任用制度の考え方を示すこと。
- (5) 人事考課システム及び査定昇給制度・勤勉手当の成績率運用については、技能職の業務実態からみて「客観性・透明性・公平性・公正性」の観点から見て大きな問題がある。また、年度当初の目標設定についても退職不補充方針前提のヒアリングであり、本人納得が得られないことから直ちに中止すること。
- (6) 業務実態に照らし、特殊勤務手当を支給すること。