

交渉等情報（3）

平成29年11月24日

各所属長 様

行政管理課長

賃金確定交渉の結果等について

平成29年11月10日（金）、17日（金）及び23日（木）に、高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と賃金確定に関する行政管理課長交渉、総務部長交渉及び副知事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

第1 交渉結果

1 給与条例の改正

- ・平成29年人事委員会勧告に沿って実施
- ・12月議会に条例提案予定
（2（1）、（3）及び（4））

2 本年の給与改定

（1）給料表（別表第1～別表第4）

- ・行政職給料表について、優秀な人材の確保の観点から、初任給及び若年層に重点を置いて改定。その他は、それぞれ200円の引き上げを基本に改定
- ・その他の給料表について、行政職給料表との均衡を基本に改定

（2）技能職員の給与

- ・現給保障を受けている技能職員の給料月額は、現給保障の額に本年の給与改定を踏まえた調整を行った額を加算
- ・具体的には、現在の級号給における今回の改定差額を平成22年3月31日に受けていた給料月額に加算したうえで、現給保障額を算定

（3）初任給調整手当

- ・医療職給料表（1）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を引上げ
413,800円 → 414,300円
- ・医療職給料表（1）以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を引上げ
67,400円 → 67,500円

(4) 期末手当・勤勉手当

＜再任用職員以外の職員＞年間支給割合 4.05月分→4.10月分（+0.05月）

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	1.20	期末手当	1.35	期末手当	2.55
		勤勉手当	0.75	勤勉手当	0.75	勤勉手当	1.50
		計	1.95	計	2.10	計	4.05
改正後	平成29年度	期末手当	1.20	期末手当	1.35	期末手当	2.55
		勤勉手当	0.75	勤勉手当	0.80	勤勉手当	1.55
		計	1.95	計	2.15	計	4.10
	平成30年度以降	期末手当	1.20	期末手当	1.35	期末手当	2.55
		勤勉手当	0.775	勤勉手当	0.775	勤勉手当	1.55
		計	1.975	計	2.125	計	4.10

＜再任用職員＞年間支給割合 2.125月分→2.15月分（+0.025月）

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	0.64	期末手当	0.735	期末手当	1.375
		勤勉手当	0.375	勤勉手当	0.375	勤勉手当	0.75
		計	1.015	計	1.11	計	2.125
改正後	平成29年度	期末手当	0.64	期末手当	0.735	期末手当	1.375
		勤勉手当	0.375	勤勉手当	0.40	勤勉手当	0.775
		計	1.015	計	1.135	計	2.15
	平成30年度以降	期末手当	0.64	期末手当	0.735	期末手当	1.375
		勤勉手当	0.385	勤勉手当	0.39	勤勉手当	0.775
		計	1.025	計	1.125	計	2.15

(注) 特定幹部職員に係る各支給月の勤勉手当の支給割合は、それぞれ期末手当から0.2月（再任用職員は0.1月）を振り替えたものである。

＜特定任期付職員及び任期付研究員＞

年間支給割合 3.06月分→3.10月分（+0.04月）

		6月		12月		合計	
現行制度		期末手当	1.53	期末手当	1.53	期末手当	3.06
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.53	計	1.53	計	3.06
改正後	平成29年度	期末手当	1.53	期末手当	1.57	期末手当	3.10
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.53	計	1.57	計	3.10
	平成30年度以降	期末手当	1.55	期末手当	1.55	期末手当	3.10
		勤勉手当	-	勤勉手当	-	勤勉手当	-
		計	1.55	計	1.55	計	3.10

(5) 実施時期

- ・給料表及び技能職員の給与
平成29年4月1日
- ・平成29年12月期の期末手当・勤勉手当
平成29年12月1日
- ・初任給調整手当及び平成30年度以降の期末手当・勤勉手当
平成30年4月1日

3 その他

(1) 臨時的任用職員の賃金及び非常勤職員の報酬の改定

- ・別表第5のとおり改定
- ・実施時期 平成30年4月1日

(2) 非常勤職員の6月・12月の加算報酬

平成30年度から各1,000円引上げ
28,500円 → 29,500円

第2 交渉における主な回答等

1 人事委員会勧告の実施について

- ・厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、人事委員会勧告に沿って実施する。

2 諸手当について

- ・住居手当、扶養手当については、現行で。
- ・高速自動車国道の通行料金に係る通勤手当の加算額については、国の措置に準じて、その通行料金の2分の1相当額を支給することとしており、人事委員会からの勧告がない中で、国を上回る措置を実施することは困難。

3 給与水準について

- ・職員の給与については、人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢のもと、国家公務員に関する措置を基本に、地域における民間給与等の状況を勘案して制度化するとともに、給与制度の趣旨を踏まえ、適正な運用を行っていかねばならない。
- ・法令の定めによることはもちろんのこと、こうした考え方に合致しない制度の改正等は困難。

(1) 初任給等について

- ・初任給については、平成26年度から基準の引上げを行ったところであり、現行で。
- ・中級採用職員の任用については、現行で。職員採用試験は、上級から初級まで、それぞれ資格要件を異にする別個の試験として行われているものであり、職員の任用に関する規則において、中級試験の対象となる職は7等級の職と定められている。
- ・社会人経験者採用職員の初任給決定における経験年数換算については、現行で。

(2) 4等級昇任基準について

- ・4等級は、係長級の位置づけであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当。

(3) 中途採用者の前歴・任用換算などについて

- ・中途採用者の前歴・任用換算などについては、平成25年度から民間歴を有する職員の前歴・任用換算について改善を行ったところであり、現行で。

(4) 号給の増設について

- ・給料表の号給の構成は、現行で。
- ・なお、号給の構成については、給料表全体の水準、各職務の級における最高到達水準、職務の級間の給料水準の重なり、最高号給の在職状況等について、国や他の都道府県の状況も踏まえ、勧告されているものと考えている。

(5) 3等級昇任基準について

- ・3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしている。
- ・県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えている。

4 技能職の給与等について

- ・技能職の給与については、法の趣旨に則って、見直しを行ったもの。
- ・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言ってきたとおり。この制度から来る差について、是正していくとの考え方に立つことは困難。
- ・技能職の定年年齢については、過去の経緯等により、現行で。

5 退職手当について

- ・退職手当の改定については、近日中に提示させていただきたい。
- ・今後の交渉で、職員の意見を聞くとともに、理解と協力が得られるよう努めたい。

6 査定昇給について

- ・査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課制度を活用することにより、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。

7 時間外勤務の縮減等について

- ・時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）及び「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところ。
- ・平成25年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合う機会を持つこととしている。
- ・更に、昨年8月の「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところ。
- ・今年度においても、これらの取組を更に徹底している。
- ・こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたい。
- ・県勢浮揚に向けた取組が進み、業務内容が高度化する中において、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理等により、職員の力を引き出せる環境を作っていくことが非常に大事。
- ・時間外勤務の状況や各所属の繁忙状況については、知事や各部局長と共有しており、各部局長に対し、しっかりと道筋を示しつつ、スピード感を持って判断しながら、部局の業務を運営するよう徹底する。
- ・職員の勤務時間管理については、時間外勤務命令に関する手続に関する取り扱いを見直すなど、改めて事前命令の徹底を図っており、引き続き、適正な管理に努めていく。
- ・パソコン使用記録による時間管理については、他県の動向等を注視していきたい。
- ・職員の負担軽減にもつながる早出・遅出勤務の拡充なども検討したい。
- ・職員数については、知事部局3,300人体制を維持することを基本としている。

が、来年度から、任期付の災害派遣職員については別枠とし、採用者の確保に努めていく。

・時間外勤務手当の割増率については、現行で。

8 勤務間インターバルについて

・勤務間インターバルについては、関連法制に関する議論や、民間における導入状況等を踏まえた国の動向等を注視していきたい。

9 会計年度任用職員制度並びに臨時的任用職員及び非常勤職員について

・会計年度任用職員制度については、適切に検討を進めていきたいと考えている。

・臨時的任用職員の賃金及び職員の給与改定時に検討を加えてきた非常勤職員の報酬については、来年の4月から改定する。

・非常勤職員の6月・12月の加算報酬については、職員の期末・勤勉手当の引上げを踏まえて、来年度から、各1,000円ずつ引き上げる。

・非常勤職員の職務内容や責任の度合等に明らかな変更がある場合には、報酬単価の見直しを検討したい。

・通勤手当相当分については、一定の措置を講じており、現行で。

10 文書協定の締結について

・文書協定及び労働協約の締結については、現行の考え方で。

第3 県職労からの要求書（平成29年10月26日）及び当局からの文書回答（平成29年11月10日）の内容

2016年賃金確定に関する要求書（平成29年10月26日）	賃金確定に関する要求書に対する回答書（平成29年11月10日）
<p>10月12日、高知県人事委員会から、実に20年ぶりとなる「月例給・一時金ともに上げる」という内容の勧告が出されました。しかし、中高年齢層の賃金改善は極めて小さいうえに、国や他県との一時金格差はさらに拡大したことから、本県の賃金が全国最下位の水準であることには変わりはありません。</p> <p>さらに、国家公務員における退職手当の見直しも検討されており、職員のモチベーション維持に少なからず影響を与えています。</p> <p>懸案課題である時間外労働の縮減についても、副知事通知の実効性は乏しく、任命権者として、定数の見直しを含めた抜本的な対策が必要だと考えます。</p> <p>また、人事委員会は、5月の地方公務員法および地方自治法の改正に伴う会計年度任用職員制度の創設に関し、非常勤職員等の適正な任用・勤務条件の確保のため、早急に所要の準備を進めるよう求めています。</p> <p>つきましては、2017年の賃金改定にあたり、賃金水準の改善等に関する要求を下記のとおり提出しますので、貴職の誠意ある回答を求めます。</p> <p>なお、回答は11月10日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もって対応されるよう強く申し入れます。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 県人事委員会における勧告・報告事項については、職員の生活実態等を踏まえて賃金水準向上の観点から対応すること。</p> <p>①月例給を引き上げること。</p> <p>②一時金を引き上げるとともに、引上げ分は期末手当に配分すること。</p>	<p>平成29年10月26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。</p> <p>1から4までについて 厳しい経済財政状況のもと、諸般の事情を検討した結果、人事委員会勧告に沿って実施したいと考えています。 また、技能職の給与改定については、行政職と同様の考え方で改定したいと考えています。</p>

<p>2. 諸手当の充実をはかること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①住居手当の引き上げを行うこと。 ②扶養手当を引き上げるとともに教育費加算を改善すること。 ③通勤手当の引き上げを行うこと。また、駐車場代や高速代等を支給し、通勤費用にかかる負担解消を行うこと。 <p>3. 賃金水準の維持・向上に向けて次の措置を行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①民間企業の支給状況・他県の実態を考慮した初任給引き上げを行うこと。また、中級採用職種の任用を改善すること。 ②4等級昇任基準について、少なくとも1年短縮すること。 ③中途採用者の前歴・任用換算など改善を行うこと。 ④定年まで昇給を可能にするために、各給料表に号給継ぎ足しを行うこと。 ⑤相当職の設置や4等級在等経験年数を考慮し、3等級昇任基準の改善を行うこと。 	<p>職員の給与については、人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢のもと、国家公務員に関する措置を基本に、地域における民間給与等の状況を勘案して制度化するとともに、給与制度の趣旨を踏まえ、適正な運用を行っていかねばならないと考えています。</p> <p>法令の定めによることはもちろんのこと、こうした考え方に合致しない制度の改正等は困難です。</p> <p>住居手当、扶養手当、通勤手当については、現行によりたいと考えています。</p> <p>初任給基準については、平成26年度から引上げを行ったところであり、現行によりたいと考えています。</p> <p>中級採用職種の任用についても、現行によりたいと考えています。</p> <p>4等級は、係長級の位置づけであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当であると考えています。</p> <p>中途採用者の前歴・任用換算などについては、平成25年度から民間歴を有する職員の前歴・任用換算について改善を行ったところであり、現行によりたいと考えています。</p> <p>給料表の号給の構成についても、現行によりたいと考えています。</p> <p>3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしています。県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えています。</p>
--	---

4. 技能職の給料表について、行政職給料表適用とすること。技能職給料表適用の考え方を変更しない場合は、国同様の5級昇格もしくは63歳定年とすること。

5. 退職手当の引き下げを実施しないこと。

6. 査定昇給制度については、公平性・公正性・透明性・納得性等が得られていないことから、いったん凍結すること。

7. ワーク・ライフ・バランスの趣旨を踏まえ、時間外縮減に向けた具体策を明らかにするとともに、本年1月に厚生労働省が策定した「使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、勤務時間管理を徹底すること。また、月45時間以上60時間以下の時間外勤務にかかる割増率を引き上げること。

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あります。

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、是正していくとの考え方に立つことは困難です。

また、技能職の定年年齢についても、現行によりたいと考えています。

5について

退職手当の引下げについては、国における関係法令の改正等の状況を注視しながら、対応を検討したいと考えています。

6について

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きます。

7について

時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。

また、平成25年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

更に、昨年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメン

<p>8. 休息時間を確保するため、勤務間インターバルを導入すること。</p> <p>9. 会計年度任用職員制度の諸条件は、労使合意に基づき設定するとともに、非常勤職員及び臨時職員の処遇改善をはかること。</p> <p>10. 労使合意事項については文書協定もしくは労働協約として締結すること</p>	<p>ト力の向上に向けた取組を進めているところです。今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えています。</p> <p>職員の勤務時間管理については、時間外勤務の命令手続に関する取扱いを見直すなど、改めて事前命令の徹底を図っており、引き続き、適正な管理に努めていきます。</p> <p>また、時間外勤務手当の割増率については、現行によりたいと考えています。</p> <p>8について 勤務間インターバルについては、関連法制に関する議論や、民間における導入状況等を踏まえた国の動向等を注視していきたいと考えています。</p> <p>9について 会計年度任用職員制度については、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、適切に検討を進めていきたいと考えています。ご意見は、お聞きしたいと考えています。</p> <p>臨時的任用職員の賃金及び職員の給与改定時に検討を加えてきた非常勤職員の報酬については、お示しした内容により実施したいと考えています。また、非常勤職員の職務内容や責任の度合等に明らかな変更がある場合には、報酬単価の見直しを検討したいと考えています。</p> <p>10について 文書協定及び労働協約の締結については、現行の考え方によりたいと考えています。</p>
--	---