

2016県労連賃金確定闘争の実質交渉開始

◎厳しい財政事情を理由にオキテ（法令に基づく給与決定ルール）破りの回答

- ・ 県人事委員会勧告（給与・地域手当・一時金アップ）実施は財政状況次第
- ・ 調整額改善は、調整額制度の見直しによる財源確保が条件
- ・ 配偶者手当の見直しは国勧告水準で実施（14,800円⇒6,500円）

署名や集会、組合員拡大で庁内世論を広げ、要求前進を図っていこう

10月27日（木）、県労連（県職労のほか、県内小中学校（政令市含む）教職員が組織する神教組、県立高校の教職員による神高組、公企労、自治労県職で構成）による2016賃金確定闘争の実質的な交渉となる幹事団交渉が行われました。

交渉は、副知事交渉を踏まえ10月20日に提出した「2016年度賃金確定等要求書」に対する回答として行われましたが、県労連として強く求めている県人事委員会勧告の完全実施については「制度として尊重すべき」「職員の気持ちを考えたら実施することは当然」としながら「財政事情を見極めた上で判断する」との姿勢を崩しませんでした。

配偶者手当の国勧告と同額への引き下げ提案

また、配偶者手当の見直しでは、県人事委員会が「（国勧告）の見直しの趣旨やその内容を十分に踏まえる」としたものの金額は示さず、県の独自性を認めたなかで、国人事院勧告と同額への引き下げを提案しました。

要求に対する回答に加え制度改悪提案も行われ、調整額では、退職時に支給を受ける者の退職手当の削減につながる調整額制度の見直しを条件に、現在、任命権者で行われている交渉での調整額の改善を行うと提案。「交渉の駆け引き材料」「財源確保」を理由に「給与制度見直し」を提案する不誠実な姿勢に終始しました。

回答の概要は、次のとおり。

税収不足は本当か

本当に税収不足で財政事情が厳しいのか。県内法人の9月（中間）決算動向や日銀短観、各種民間調査機関報告を見る限り2016年度いっぱい景気は持ちこたえるという動きもあります。「ルール（法令）を守れ」のわたしたちの要求・主張に確信をもって、当局にせまる庁内世論を広げていきましょう。

課 題	回答（提案）内容
基本賃金	人勧尊重が基本。民間との均衡を図る。職員が気概とやりがいを持って働ける、職場がいきいきとするよう職場環境を整えていく。民間従業員の給料より県職員の給料が784円下回っているとの勧告を受けたが、給与改定するには財政状況をぎりぎりまで見極めて判断しなければならない。国や他県との均衡で給与諸制度の見直しは実施する。
扶養手当	神奈川県の合計特殊出生率が全国平均を下回る状況で、本県は少子化対策に力を入れて取り組む必要があることから、扶養手当の総額が変わらないように改定する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者にかかる扶養手当：6,500円（現行14,800円） ・ 配偶者、子以外にかかる扶養手当：6,500円（現行7,000円） ・ 子にかかる扶養手当：11,000円（現行7,000円） ただし、子以外の扶養手当について、行（1）9級、10級は支給しない。 行（1）8級は3,500円。 2017年度から段階的に実施。次の年度に制度完成。 行（1）7級以下…2018年度、8級…2019年度、9級、10級…2020年度
調整額の見直し	昨年の夏からの交渉でまとまらなかったため、昨年の確定交渉後も引き続き話し合ってきた。何らかの対応をしたいが、引上げのみを行うことは困難。引き下げしない為には新たな考え方をすることが必要。勤務の特殊性について、調整額と特殊勤務手当は重なる。調整額は、期末・勤勉手当だけでなく、退職手当にも連なる。退職手当は、賃金後払い、勤続報酬の意味合い。そこに調整額が入ることは望ましくない。 調整額を廃止し、特殊勤務手当として支給する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職の特殊性、困難性が常時ではない：日額特勤、それ以外：月額特勤 ・ 月額特勤化した調整額は、年収ベースで現在の調整額と同額 ・ 調整数の引き下げは撤回する ・ 具体的なことは、しかるべき場で話し合っていく。確定交渉期内に決める

課 題	回答（提案）内容
地域手当	非常に厳しい財政状況で財政状況をぎりぎりまで見極めなければならない。
期末・勤勉手当	勤勉手当の支給率について話す段階にない。
再任用職員の勤勉手当	人事評価の反映後の支給率について、しかるべき場で話し合っていく。
基準日採用者への勤勉手当の支給	基準日（6/1、12/1）に採用された職員は、評価対象期間に在職しなくても勤勉手当が支給されることになっているが、県民の理解を得られないため支給対象外とする。
総労働時間の短縮	コストの面からも健康管理の面からも一層進める必要がある。意識風土改革の浸透を図るため、全庁的に「議論の場」を開催し、意識改革を押し出す。
休暇	措置できるものとできないものがある。具体的な内容は後ほど説明する。
忌引休暇	配偶者の叔父・叔母（1日）を廃止。配偶者の10日を7日へ。
夏季休暇の拡大	国の水準を上回っているため、これ以上の拡充は困難。
福利厚生	供用物代については領収書の添付によって実費支給とする。しかるべき場で話し合う。
確定拠出型年金	国が示しているスケジュールでは、掛金控除の対象とすることが間に合わない。年金の具体的な事務手続きについて全庁掲示板に掲載する。
次世代育成対策	これまでの取り組みにより、国を上回る神奈川県独自の制度がある。「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」を策定し、育児休業者支援としてタブレットを20台提供してきた。
育児・介護との両立支援	必要な措置を検討していく。
労働安全	労働安全衛生委員会を50人以下の職場でも義務付けを徹底する。
障害を理由とする差別の解消を推進する法律	サポートブックの作成、イントラの活用により意識啓発を行っていく
メンタルヘルス対策	避けて通れない課題、有効な対策について必要なことを話し合っていく
セクハラ・マタハラ対策	マタハラ指針を作成し、セクハラ指針の改正を行っていくことにつき、しかるべき場で話し合う。
臨任・再任用・非常勤	給与、報酬、休暇について、任期の定めのない職員との均衡から慎重に対応しなければならない。非常勤報酬の改定は、正規職員の給与が決まってからとなる。
非正規職員の人事評価	2016年4月の地方公務員法改正を受け、臨任・非常勤職員も人事評価の対象としたい。
テレワークの実施	今年度、人事課と情報システム課で5名程度が試行中。職員アンケートでは回答者の7割が肯定的。仕事と子育ての両立支援策。今後について、しかるべき場で話し合っていく
処分指針の改定	県民の信頼を裏切る行為（「盗撮」「のぞき見」）を抑制するため、処分指針の例示行為に盛り込む。指針の改正は、しかるべき場で話し合っていく。

<幹事団発言 主な内容>

◆人事委員会勧告の完全実施

人事委員会勧告は、公務員の労働基本権制約の代償措置であることから、実行することが基本である。また、平均的な民間従業員の給与との差を埋めようとするものであることから、生活改善のためとも言える。地方公務員法で給与決定の際に考慮するものとして、まず生計費があげられている。勧告の実施の明言を求める。

◆扶養手当の見直し

民間では、家族手当制度がある事業所の76%が配偶者に家族手当を支給しており、75%が配偶者に対する家族手当を見直す予定がない。提案内容は、民間の動向と逆であり、職員の理解を得られない。

◆調整額の見直し

制度の根幹を大きく見直すもので、財政問題を理由にすべきではない。法律で定められている制度を勝手に変えて整合性が取れるのか。議論が必要。

◆総労働時間の短縮

実態を把握して、対策を見直すべきである。他県の勧告では、マネジメントの強化による縮減は限界であり、仕事量に見合った人員配置を検討することが必要としているところもある。掛け声だけでなく、人員増もすべきである。

◆非常勤職員

非常勤職員のあり方について、どう考えているのか。補助的な業務としての任用で、どこまで人事評価して勤勉手当に反映させるのか。

**県労連報告集会に参加して、
賃金改善、職場環境改善の声の強さを示そう！**

**本日(10/31)、午後5時30分から開催
場所:横浜公園(市庁舎とスタジアムの間、スタジアム寄り)**