

## 2016県労連賃金確定闘争第2回幹事団交渉ひらかれる

- ◆県債管理基金枯渇など2016年度の財政状況の厳しさを改めて強調。
- ◆月例給・一時金・地域手当のアップの県勧告完全実施を明言せず。
- ◆調整額は恒常的な職務の特殊性を評価し月額特勤とする「支給方法見直し」とし児童相談所等の支給額改善原資確保と退職手当不均衡是正として実施を強調。
- ◆「配偶者扶養手当」「臨任職員の有給療養休暇拡大」「時間外労働実態把握」では一部前進した回答。

## 当局の改悪提案を押し返し、賃金確定要求の前進にむけ職場での学習と署名、仲間(組合員)を増やす取組みを強めよう。

県労連は、10月31日(月)の職場代表者も交えた支部代表者交渉に続いて、11月2日(水)第2回幹事団交渉を行いました。回答内容は、財政状況について税金と県債管理基金残高が2015年度に比べ厳しくことを強調。今回も月例給・一時金・地域手当のアップの県勧告完全実施を明言しませんでした。

また、調整額の「支給方法見直し」(退職手当算定基礎から除外する)では「児童相談所等の手当改善原資の確保」「退職手当における他者との不均衡是正」を理由に行うことを強調。県人事委員会勧告で強調された「教職員の再任用職員の職務職責に見合う給与水準改善」では「水準が高い行政職の見直しも含め全ての職種について、他都道府県状況等を調査し職務職責との関係で水準を2017年度に検討したい。」と今期における結論を先送りするものとなっています。

一方、配偶者扶養手当見直しの国並み実施(14,800円→6,500円)提案では額の見直しを示唆。臨時的任用職員の有給療養休暇(現行3日)について実績を踏まえた対応や、時間外労働実態調査の実施方法等の見直し(職員負担をかけない事前に周知しないなど)において一部前進した回答もありました。

しかし「人事委員会勧告の取扱い」や「調整額見直し提案」など、まだまだ労使間での隔たりは大きなものがあります。幹事団交渉の最後に芹沢議長は「勧告完全実施を改めて強く要望する。」「総労働時間短縮に向けた勤務時間管理は恒常的かつ負担なく行われること必要でありパソコンのオンオフ活用は有効ではないか。あわせて風土も変える必要がある。横浜市では一定時間を超える警報がパソコンに出され、管理職に原因対処方針の報告義務が課せられるとの報道があった。そうしたことも必要ではないか。」「配偶者扶養手当の見直しは、他の都道府県の状況も踏まえ今期見送るという選択肢もあるのではないか」「調整額は制度論としての整理もあるが理由にある不均衡についてはもう少し丁寧な説明が必要。」と発言。勧告実施と当局側提案の見直しを求めました。

県当局の提案回答内容を職場で学習議論し、要求前進に向け、組合活動への参加と組合員拡大を旺盛に進めていきましょう。

	県労連幹事団の主張	労務担当局長の回答
財政状況	歳出について、前年比で見ると2016年度の人件費は100.5とほとんど変わっていない。義務的経費も101.4とほとんど伸びていないところ、政策的経費は113.6。ここが問題なのではないか。歳入も前年所得額をもとに課税される個人県民税は、まだ減らないのではないか。	税金の伸びがあれば、人勧実施に取り組む。税金確保できるか微妙な状況。個人県民税の増収も踏まえての結果。2015年度と異なり今年度の税金が当初予算計上程度しか確保できないことに加え、2015年度末に726億円あった県債管理基金が、今年度末はほぼなくなる見込みで、同じ650億円の財源不足でも2017年度予算編成における財源不足は危機的な状況にある。
調整額の見直し	調整額は国が定めた制度。月例給と同等の取扱いで退職手当の算定基礎に加える制度である。2016年度の今期に調整額の見直し 特勤化の提案があった自治体は組合で調べた限り他にない。」いくつかの都道府県では調整額がないが、これは制度発足時からないか、長野県のように首長の一存で廃止されたもの。制度を見直すのであれば、これまでの検証と発足当初と異なることとなる理屈づけが必要。不均衡といわれても、福祉職の中で退職時調整額の調整数による不均衡はあると思うが、事務職は福祉職と不均衡があるとは考えていない。	①見直しの趣旨 支給方法の見直し(調整額⇒特殊勤務手当)で発生する原資で、児童相談所の一時保護所など質的变化に対して何らかの対応をしたい。 ②退職手当への影響 退職手当は長期間勤続報酬としての性格が強い。給料の調整額が退職手当の計算に入っている現行は退職時の職の影響が大きく、調整額が支給される職と支給されない職で不均衡が生じる。給料の調整額が退職手当に入らないようにするために特殊勤務手当化する。調整額は地方公務員法にある制度だが、運用は地方公共団体にまかされており、地方公共団体の判断で制度を変えることは可能。支給方法を変えて少しでも手厚くするという政策転換である。

**11・9 総決起集会に集まろう (関内ホール18時30分～)**

	県労連幹事団の主張	労務担当局長の回答
扶養手当の見直し	制度は国準拠、金額は県で。 配偶者にかかる扶養手当は、神奈川の民間事業における配偶者にかかる家族手当の平均支給額である10,500円をベースに検討すべきではないか。	①配偶者にかかる扶養手当を見直す理由 民間事業所では、「配偶者に対する家族手当を見直す予定がない」が2015年度は92.8%、2016年度は75.7%と予定している事業所は17.1ポイント上昇していて、配偶者に対する家族手当を特別扱いしない事業所は44.8%と半数弱で配偶者の扶養手当を見直している大きな流れがある。 ②子にかかる扶養手当を見直す理由 考慮すべき本県の状況として特殊出生率が全国で40位台を推移していること、高校進学率が全国平均並み、大学進学率が全国平均を上回っており、教育費が全国平均を上回っていることがあげられる。子にかかる扶養手当について、国の勧告額（10,000円）を下回することは妥当ではない。 配偶者にかかる扶養手当の額は検討したい。6,500円にこだわるものではない。10,500円というのは民間の配偶者にかかる扶養手当を支給している事業所における平均額である。
総労働時間短縮	実態調査は雇用主の義務。常時実施するのが厚生労働省の指導。事前に日程が知らされる今の調査方法では、翌週の残業が増えるだけである。調査方法はパソコンのログ管理、ICカードによる管理などが考えられる。数字が明確になれば管理監督者の意識改革も進む。仕事をしていることがコストという意識を持たなければならない。	①取り組みの成果が現れていないとの意見をいただいたが、意識・風土改革の「議論の場」で、総務局は、自らの事情にあわせ家庭の日を設定し、年休取得や早時退庁の取り組みを実施している。 ②時間外勤務の実態調査の強化 現在、年1回、5～6月に実施している実態調査の回数を増やす。時期の設定や手法について検討し、職員に負担のかからないように実施する。 ③職員アンケートの結果 総労働時間短縮が進まない理由として、ムダな庁内照会、庁内調整、偏った事務分担、議会对応、丁寧になり過ぎ、があげられた。具体策として幹部が時間外縮減に意識を持つ、庁内照会を必要以上にやらない、「いい加減」にやる風土、があげられた。 現行でも労働時間の管理は、しっかりやっている。事前命令、事前命令できなかった場合は事後命令で、しっかりやっている。現在実施している実態調査の方法を変えるつもりはないが、追加実施する調査では、実施日を事前に知らせない方法とする。
人員増	総労働時間短縮するには人員増が必要と前回の交渉で主張したところ、人が増えれば仕事も増えるという回答があった。それは、管理職のマネジメント能力がないため、業務分担をしっかりとすれば、一人当たりの仕事は減る。やはり人員増が必要。	これ以上の定数削減は無理として、削減の動きはおさまったが、人員増は現実問題、難しい。
臨任・非常勤職員	①人事評価の実施については、ほとんどの自治体で提案されておらず、提案のあった自治体でも給与への反映はない。任期に限りがあるから常勤職員と同じにできないと言われてきた。トータルで常勤職員と同じにしないと納得がいかない。 ②臨任職員の空白期間の解消と有給療養休暇の現行3日の90日化は財政上の問題はない。フルタイムと同じように働いていても、ちょっとした病気になった時の不安感がある。保障された中で安心して働けるようにすべき。	①臨任・非常勤職員の人事評価は、地方公務員法の規定からやらざるをえない。給与への反映は、しかるべき場で話し合う。 ②臨任職員の有給療養休暇は不足がないか実態調査する。不足があれば拡大を検討する。
再任用職員	再任用教諭の給与改善について、人事委員会の勧告ではなく報告であり、将来に向けた検討課題との第1回交渉時の局長発言に対して、全く納得できない。雇用と年金の接続問題は今期初めて出てきた課題ではない。一定整理していかなければならない。現場も期待を持っている。	再任用職員（教諭）の給与水準について類似府県を調査したところ、本県は教諭について若干低く、一般行政職員は高かった。一般行政を中心しながら、全ての職種について話し合ってきた。教員だけにスポットを当てるのではなく、全ての職種について考えていく。重い課題があると認識している。それなりの時間がかかることが予想される。今期は実施しない。

## 長時間労働を是正せよ～職場実態を訴える～

### 県労連支部代表交渉

県労連は、第2回幹事団交渉に先立ち、10月31日(月)に職場代表者を交えた支部代表者交渉を実施しました。県職労の支部代表者は、本庁支部スポーツ課分会の水戸川さん。本庁支部の支部書記長でもある水戸川さんは、本庁支部で実施した残業実態調査の結果を紹介しながら、長時間労働の是正を中心に職場実態を訴えました。発言要旨は下記のとおり。

他の組合からは、再任用教諭の給料改善、扶養手当の見直しについて再考、全ての調整額の特殊勤務手当化について白紙撤回、学校現場の過酷な勤務実態の訴えがありました。

<県職労支部代表者の訴え> 本庁職場は今、中堅職員が少ない。予算、経理業務などタイトな期限の仕事に追われている。事故の対応について個人に責任を押し付けられる。長時間労働の是正策として、仕事見える化シートが導入されたが、かえって業務時間が長くなった。残業調査も「調査があるから残業するな。」と管理職が退庁を促す中で実態をとらえようとしているのか。本庁支部の残業調査では、本庁職場のうち34%が残業していた。約30所属で50%以上の職員が残っていた。パソコンのログ管理など職員の負担のないような実態調査を要求する。