

神奈川の実態に合わせ、労使で作りにあげてきた諸制度の見直しを求める県当局



2017賃金確定闘争 第3回幹事団交渉

県労連は、11月27日(月)の職場代表者も参加する支部代表者交渉に続いて、11月30日(木)に第3回幹事団交渉を行いました。

冒頭、芹沢県労連議長は2年連続の越年交渉は極めて異例であり全国的に見ても例外的であったとして、年内に全ての項目で妥結するよう求めました。また、退職手当の削減と給料表に関するマイナス提案について、総務省通知や全国との比較ではなく、どうしてそのような提案になるのか、きちんと説明する責任があると発言。年内決着とマイナス提案の撤回を求めました。

これに対して大久保労務担当局長は、次のとおり回答しました。

(勧告の扱い)

実施については、見直すべき諸制度は見直さなければならない。

(高齢層職員の給与の見直し)

長年の労使交渉で積み重ねてきた経過は言われるとおりである。しかし、2014年の給与制度の総合的見直しの際に国は高位号俸について4%程度引き下げたが、本県は引下げ率を大きくしなかった。また、2015年には国は高齢層に引上げ幅を薄くしたが、本県は他の階層と同様に引上げた。このような経過から、足伸ばし(号給追加)部分以外でも本県は国より水準が高くなっている。国との均衡という観点で制度見直しを提案した。給与水準の低下は公民較差に反映する。

(2級昇格加算の廃止)

若年層の給与に影響する初任給について、本県は国より4号給高くしている。国から指導を受けているが、人材確保の観点から維持している。



また、支部代交渉や第2回幹事団交渉での県労連の主張に対する回答が、次のとおりありました。

(柔軟な勤務時間制度)

「基幹システムの運用を担っている所属」と児童相談所から拡大時差出勤制度では対応できないと勤務時間の割振り制度の改善要望があった。職員の心身健康維持のために導入する。時間外勤務手当の恣意的抑制を防止するために所属長が職員の同意を得ることを要件とする。多くの所属で活用されないかもしれないが、選択肢を増やす。

(療養休暇の30日リセット問題)

メンタル不全で療養休暇を取得した職員で60日前後の療養休暇の間に30日~60日出勤することを繰り返したが、フルタイムで出勤したのは2日間だけだった例を紹介し、療養休暇を短期間で繰り返し取得されると人員補充ができないとし、しっかり治療に専念してもらうために療養休暇を通算しない期間を30日から1年とする。

本日の幹事団とのやりとりは別表のとおりです。

今日の交渉を終えるにあたって、芹沢県労連議長は、勧告実施に向かって担当者が最大限努力することを示さないといけない。療養休暇の取得から30日以内に同一疾病で取得すると通算される規程の30日を1年にするというのは、マイナス効果大きい。高齢層職員の給料表の運用の見直しで、是認していないが、いくつか確認した。再任用職員の給与水準の見直しは、教員と行(一)で二つのテーマであることを明確化したい、と発言しました。

これに対して、大久保労務担当局長は、勧告尊重の気持ちは変わらないが、見直すべきところは見直さなければならない、療養休暇について主張は受け止める。再任用職員の給与水準については取引材料に使うわけではないと回答しました。

| 県労連の主張 | 当局回答 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 勧告の完全実施について、今日の交渉で明言を。 | 勧告を尊重したい気持ちは変わっていない。条例改正、必要な予算を認めてもらうには、諸制度の改定を切り分けることはできない。 |
| 公民較差について、勧告実施しても38円解消できない。解消する手法を考えるべき。住居手当への上乗せ等、工夫して解消を。 | 給料表全体のバランスを見なければならず、給料表で較差は埋められない。 |
| 給料の調整額の特殊勤務手当化により、福祉施設の職員を中心として退職手当が引き下げられ、現在経過措置中である。その中での退職手当の引下げは二重削減であり、昨期の交渉では「話し合っていく」とされた。充分検討すべき。 | 調整額の特殊勤務手当化は、退職時の所属によって手当額が変わることを防ぐために行われた。何らかの措置を講じることは均衡を失する |
| 退職手当の見直しと給与諸制度の見直しは、職員にとって重く困難な課題であり、高齢層を直撃する提案である。遅れている交渉の中で、何十時間かけて積み上げてきたものをリセットする提案であり、課題認識としてなら受け止められるが、今期の改定はムリである。引くところは引くべき。 | 高齢層職員の給与は独自に上げてきた経緯があり、3つの制度を合わせると突出している。退職手当の引下げもあり、重い課題である。 |

| 県労連の主張 | 当局回答 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 高齢層職員の昇給、高位号給からの昇格メリットは、国とは異なることにした理由がある。その理由がなくなる限り、廃止すべきではない。 | 提案した高齢層職員にかかる制度の見直しは、3つ全て合わせると本県は突出している。 |
| 号給追加を国並みになくす場合、現在、その号給にいる人は、どうなるのか。 | 号給なくした場合は、現給保障する。 |
| 国は6級で退職する人が4割。10級課長以上は別の給料表になる。県の最高号給に人が多く分布しているのは、制度上の差異が原因。 | 国はキャリア、ノンキャリアがあって、単純に比較できない |
| 2級昇格メリットの廃止について、人材確保を考えなければならないのではないかと。横浜市、川崎市の国家公務員は県より705円高い。 | 人材確保に向けて処遇改善もだが、神奈川県がどれだけ魅力的な仕事をしているのかを訴える。 |
| 再任用職員の格付けを4級に下げることについて、フルタイム再任用職員は今まで副主幹がやっていた仕事を引き継ぎ、中堅層が少ない中で若手職員の指導をしている。4級格付けではモチベーションが維持できない。 | 再任用職員の中には5級の仕事を割り振られていない職員もいる。今後どうしていくか検討している。 |
| 再任用職員の格付けについて、国や他県より高いというが、国や他県の職員のモチベーション、仕事の内容の変化を調査しているのか。再任用職員に頼った仕事をしている中で行政サービスへの影響について説明責任があるのではないかと。 | モチベーションの変化は調査していない。4級の仕事をしっかりやる、現役と一緒に組織の中できちんとサービス提供してもらう。 |
| フルタイム再任用職員の格付けの4級化について、5級の仕事をしていないというのか、本人望んでいることなのか。 | 5級に見合う仕事を配分されている職員もいる。どう措置しているか。重い課題。 |
| 3月末に退職し、4月からフルタイム再任用になった人は、同じ仕事なのに給料は7割に減る。退職前と全く同じ席で働く人が5級から4級になるのか。 | 誰もが年金が支給されない期間がある中で、5級の人を4級にするのか、難しい問題。 |
| 臨任職員の空白期間の解消は可能な限り早期に行うこと。財政状況を勘案するというが、空白期間もアルバイトが対応しており、既に人件費は支出されている。 | 空白期間の解消による財政への影響は、給与ではなく共済への切り替えによるものである |
| 臨任・非常勤職員の療養休暇の有給化について、ある程度まとまった療養休暇を取ることがある。臨任職員の療養休暇が90日付与されている県はいっぱいある。インフルエンザに対応した特別休暇の検討を。障害のある子にかかる看護休暇の改善を。 | 話し合いの中で改善してきたが、今期の改善は難しい。 |
| 忌引休暇について、少子高齢化や核家族化によって、兄弟姉妹が死亡したときに喪主になるケースがあり、葬儀や諸手続きに必要な時間は親死亡と同じである。兄弟姉妹にかかる忌引休暇の拡充が必要。 | ライフスタイルの変化について言及があった。引き続き検討する。 |
| 療養休暇の取得から30日以内に同一疾病で取得すると通算される規程の30日を1年にするというのは、治療しながら働き続けることを国をあげてやっていることに逆行するのではないかと。復帰するきっかけを失う。治療しながら働き続ける人も支援できる休暇にすべき。 | 治療しながら働けるようなら、きちんと働いてもらう。 |
| 不妊治療に係る休暇の新設を。療養休暇では取りたくても取れない人がいる。休暇を取りやすい制度を。相談を含めた全ての通院で取れるよう制度を。 | 実態が分からなくて困っている。実際に不妊治療のために休暇を取る人がいたら、具体の話を知りたい。 |
| サービス残業が解消していない。ログによる管理、可視化が過重労働撲滅に繋がるとの認識は労使で一致している。労使協議の場を早期に設置を。 | 県労連の交渉が終わった後、任命権者で交渉する。 |
| 柔軟な勤務時間制度には、インターバル規制を設けるのか。 | インターバル規制までは考えていない。翌日の勤務は拡大時差出勤で対応する。 |

業務量に見合った人員を配置せよ

県労連支部代交渉

県労連は、第3回幹事団交渉に先立ち、11月27日(月)に職場代表者も参加する支部代表者交渉を実施しました。県職労の支部代表者は、横浜南支部横浜県税事務所分会の山崎さん。山崎さんは、「働き方改革」の別の側面として、過度の時間管理をはじめとする「時短ハラスメント(ジタハラ)」が、いくつかの課で横行していることを紹介し、業務効率化はすでにある程度進んでいるのに長時間労働がなくなる県で、真の「働き方改革」を行おうとするならば、結局は、「業務量に見合った人員を配置する」ほかはない、と訴えました。

他の組合からは、学校現場の多忙さ解消と教育の質の向上、55歳超職員の昇給抑制と再任用の格付け変更反対、再任用職員の給与改善など現場実態を紹介しながら訴えました。

なお、支部代交渉冒頭に「賃金確定要求の実現を求める署名」16,840筆と寄せ書き469枚を労務担当局長へ提出しました。