

平成27年度職員団体との交渉の概要（確定交渉）

1 交渉団体

熊本県公務員労働組合共闘会議

構成団体

熊本県職員連合労働組合、熊本県教職員組合、熊本県高等学校教職員組合
熊本県企業局労働組合、熊本県学校事務労働組合

2 交渉日及び場所

平成27年11月 4日（水） 県庁本館10階 1002会議室

平成27年11月10日（火） 県庁本館 5階 管財課分室

3 県の提案内容

(1) 人事委員会勧告の取扱い

①平成27年度給与の改定（平成27年4月に遡及）

- ・給料表水準の引上げ（+0.36%）
- ・期末勤勉手当の支給月数引上げ（+0.1月 年間4.1月→4.2月）

②平成28年4月以降の給与制度改革

- ・「給与制度の総合的見直し」を実施
- ・給料表水準の引下げ 平均△2%（高齢層で最大△4%）

(2) 退職手当の調整額（※）の改定

- ・退職手当の算定基礎に「給与制度の総合的見直し」による引下げ後の給料月額が適用される影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で調整額を増額。

※退職手当のうち、退職前5年間の職責（給料の級）に応じて支給されるもの

4 職員団体の主な主張及び県の回答

| 項目 | 職員団体の主な主張 | 県の主な回答 |
|------|---|--|
| 賃金 | ・2015年度分の月例給及び一時金の人事委員会勧告どおりの引上げ。 ・給与制度の総合的見直しを導入しないこと。 | ・人事委員会勧告尊重という基本的な考え方に従い、本年の人事委員会勧告どおり実施。 |
| | ・若年層の賃金水準改善（初任給引上げ等） | ・昨年度に引き続き若年層に重きを置いた給与改定が勧告されている。 ・今年度から初任給基準の4号給引上げを実施済み。 |
| 諸手当 | ・実態を踏まえた交通用具に係る通勤手当及び単身赴任手当の改善。 | 通勤手当、単身赴任手当いずれも昨年度、見直しを行ったところであり、更なる見直しは考えていない。 |
| | ・通勤手当の特急等加算の支給要件緩和及び単身赴任手当の支給対象者拡大。 | 通勤手当、単身赴任手当いずれも新規採用者を支給対象に加える。 |
| 人事評価 | ・新人事評価制度の本格実施は、労働条件に関わるため、労使協議、合意を前提とすること。 ・部下職員が所属長及び管理監督者を評価する多面的な評価制度の導入。 | ・改正地方公務員法に基づき現行の人事評価について見直し中。 ・各任命権者ごとに事情が異なる人事評価結果の給与反映時期、内容等は、各単位組合で誠意をもって協議していく。 |

| 項目 | 職員団体の主な主張 | 県の主な回答 |
|----------|--|--|
| 勤務時間 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員の勤務時間の適確な把握と適正な管理が管理監督者の責務であることの認識の徹底。 ・徹底的な業務の廃止・見直し、特に、人員削減や新たな事務事業に伴う見直し対象事業の明確化。 | <p>職員の勤務時間の適正管理は管理者の責務であり、各所属長に対し、業務の適切な配分と進行管理に努めるよう指導を行うとともに、管理者はじめ職員の更なる意識向上を図っている。</p> <p>また、業務見直しについては、これまでの取組みに加え、今年度は、知事から、職員負担を軽減させつつ、新たな行政需要に対応するための既存の事務・事業見直しについて指示があり、全庁的な検討を進めている。</p> <p>今後も、こうした取組みを進め、勤務時間の適正管理と時間外勤務の一層の縮減を図っていく。</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・東日本大震災の派遣職員の意見を十分聴取したうえで、派遣先と協議し、健康被害や経済的負担が生じないように、配慮すること。 ・派遣元所属に支障が生じないように、代替職員を確保すること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・候補職員の意向確認と過度な負担が生じないように、派遣先の自治体と十分な協議を実施。 ・派遣元所属に支障が生じないように、非常勤職員の補充や業務委託、所属内での事務分掌の見直し等により負担軽減を図っている。 |
| 休暇 | <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の計画的取得の促進。 | <p>取得促進について、時間外勤務縮減の取組みと併せ、引き続き様々な取組みを行っていく。</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・休職者に対する復職支援休暇(私傷病)の拡充。 | <p>今以上の拡充は困難。</p> |
| 職員の分限条例 | <p>分限条例第5条に定める失職しない場合の特例について、「公務中又は通勤途上の過失による事故」から「過失による交通事故」に改めること。</p> | <p>欠格条項及び失職の事由は職員の資格として重大。その特例は公務員の身分取扱上、極めて例外的な場合に限るべきとされている。</p> <p>例外範囲を拡大する条例改正は、法の趣旨に照らし極めて困難。</p> |
| 雇用と年金の接続 | <ul style="list-style-type: none"> ・雇用と年金の接続は、定年延長を基本とすること。 ・定年延長が困難な場合は、当面、再任用を義務化し、希望者全員を任用すること。 | <p>国閣議決定等を踏まえれば、定年年齢引上げは困難であり、希望者は原則として再任用する。</p> <p>ただし、当該職員の健康状態等により、希望しても再任用されない場合が生じ得る。</p> |
| | <p>職務内容・勤務時間等は本人の希望を十分尊重すること。</p> | <p>再任用における業務、勤務形態、勤務地等は、任命権者の判断によるが、実際の配置は、本人希望を参考に決定している。</p> |

| 項目 | 職員団体の主な主張 | 県の主な回答 |
|------------------|--|---|
| 仕事と家庭の両立支援対策 | <ul style="list-style-type: none"> ・育児時間休暇の現行90分から120分への延長。 ・取得期間の現行生後3年から就学前までへの延長。 | <ul style="list-style-type: none"> ・全国トップレベルの本県の育児時間休暇については、今以上の拡充は困難。 ・子どもの養育に関する制度には、部分休業制度もある。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業取得推進。 | <ul style="list-style-type: none"> ・所属長向けの「ハンドブック」等の配布、男性育休取得者を子育てアドバイザーに追加する等の取組みを実施。 ・今年度は特に、「子育て交流の間」制度が、育休中の職員も含む職員同士の自由な意見交換の場として毎月活用されている。 ・ワークライフバランスの観点から働きやすい職場づくりは重要であり、そのための取組みを今後も進める。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・介護休業取得者の代替職員の確保。 | <ul style="list-style-type: none"> ・「育休等代替臨時職員」を公募・試験により任用。 ・平成25年度から、募集の難しい免許資格職は健康福祉部の判断で随時、公募・試験を行い、代替職員の確保に努めている。 |
| 男女共同参画社会に向けた環境整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性登用等の促進に向けた実効ある具体的施策の実施。 | <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、さらに取組みを進めていく必要があると認識。 ・知事部局の係長級職員中の女性の割合(28.8%)は、全職員中の女性の割合(25.2%)を上回っており、将来の管理職となる女性職員層が年々充実し、人材育成は着実に進展。 ・引き続き、管理職にふさわしい能力と経験を有する女性職員の育成に努めていく。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアル・ハラスメント防止策の充実。 ・相談制度の周知徹底。 | <ul style="list-style-type: none"> ・各職場実施の特定課題研修の研修項目に「ハラスメント防止」を位置付け、パワー・ハラスメントとともにセクシュアル・ハラスメント防止の研修を行う等、様々な研修機会を通じて、その防止及び相談体制を周知。 ・相談体制としては、内部相談員配置や専用メールアドレスを設けるとともに、社会保険労務士を外部相談員として配置。 |

| 項目 | 職員団体の主な主張 | 県の主な回答 |
|--------|--|--|
| 健康管理対策 | 精神性疾患対策の予防から復職までの職場環境整備の具体的な措置を講ずること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・「熊本県職員心とからだの健康管理指針」等に基づき、メンタルヘルス対策を総合的かつ計画的に推進。 ・各所属での健康管理推進員の指定や、職員へのメンタルヘルス研修の実施等を通じ、予防や早期発見に努めている。 ・「精神産業医」の設置や保健師の増員等により支援体制を充実・強化。 |
| 労働安全衛生 | 地方公務員災害補償制度に準じ、職員の自家用車等が自然災害により損害を受けた場合には補償すること。 | <p>現在、補償制度はなく、公的に対応することができない。</p> <p>今後、被災が事前に予測される場合には、公共交通機関の利用による通勤を呼びかける等、被災防止について検討する。</p> |

5 交渉結果

提案のとおり実施する。

なお、給与制度の総合的見直しの実施に当たり、経過措置として2年間の現給保障措置を講じる。

2年間の現給保障期間終了後の取扱いについては、その終了前に再度協議を行う。