

21 賃金確定

現業評議会独自交渉

提案の白紙撤回を求める

給与制度の抜本見直し提案に紛糾

平均で、月額5万円超、年収で約100万円の引下げとなる内容

現業評議会は、今期賃金確定に関する交渉を、知事部局・病院局と実施したが、当局は、コロナ禍で踏ん張る職員の思いを踏みにじる提案を行った。その内容は、国家公務員俸給表(二)を本格運用し、大半の職員の給料月額をはじめ、生涯賃金を大幅に引き下げる内容であり、交渉は紛糾。名村議長より提案内容の白紙撤回を求めた。また、こうした当局姿勢を受け交渉団は、「知事及び病院事業管理者あて署名」をはじめとする緊急の取り組みを追加することとした。生活破壊が容易に想像される乱暴な提案内容であり他府県でも例が無い。組合員の総団結で現業賃金の引下げを阻止しよう。

【当局回答要旨】

○今期の給与改定

行政職給料表の改定を見送ったこと、また、本年の人事院勧告において国行(二)の改定が見送られたことを踏まえ、月例給の改定は行わない。

○国からの指導

民間との給与水準の比較を適切に行うことが重要としている。昨年11月6日に発出された総務副大臣通知においても、「技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること」とされている。民間との比較について、国は、具体的には、地方公共団体が独自に民間給与水準の調査を実施する手法や、賃金センサスを活用する手法などを例示し、住民への十分な説明責任を果たした上で、理解と納得を得ることを強く求めている。

○本県の技能労務職の給料水準

国家公務員との比較では、令和2年4月現在における技能労務職のラスパイレース指数が、118.0と極めて高い水準にあり、今年度は指

数がさらに上昇する見込みである。また、他の都道府県との比較は、平均給与月額で見ると全国一位となっている。

○民間事業の従事者との給与比較

自動車運転員	約2.2倍
保安員	約1.5倍
用務員	約2.0倍
調理・給食員	約1.6倍

○課題について

2級制であるが、国の行(二)の1級から5級までの給料月額を使用し、また、上位の級に昇格することなく、年功により昇給していく仕組みになっている。国では、級区分ごとに標準的な職務が厳格に定められており、最上級の5級に任用されている職員は、全体のわずか1.5%にすぎない。これに対し、本県の技能労務職については、職員のうち実に97.5%が、国の行(二)5級に相当する給料月額にまで昇給している。このため、国からは、実質的な通し号俸制であり、「わたり」とも考えられる運

用ではないかと厳しく指摘されている。

また、本県の給料表は、国の行(二)5級の最高号俸に、号給数で36号給、給料月額で17,100円分を継ぎ足している。給料表の最高到達額は、全国的に上位に位置している。そして、独自で継ぎ足しを行った号給に、職員のうち48.6%(病院局は38.7%)昇給している。このため、国からは、国家公務員の俸給月額の最高水準を相当程度超えていると指摘されている。他府県の給料表では、2級制をとっている例はなく、5級制をとる団体が過半数となっている。また、号給の継ぎ足しの廃止検討を進めている団体もある。

様々な角度から検討を行ったが、国・他府県・民間と比較して本県の技能労務職の給与が相当程度高い水準にあり、その大きな要因が給料表の構造にあることを踏まえると、これを解決するためには、やはり給料表の構造の見直しが必要では通れないとの結論に至った。

○技能労務職給料表の見直し

給料表の構造は、現行の2級制を見直し、5級制とする。各級の最低号給額、最高号給額、号給間差額は、国の行政職俸給表(二)と同額とする。

○等級別基準職務表の新設

5級制の内容として、職務を、その複雑、困難及び責任の度合いに基づく職務の級に分類し、その基準となるべき職務の内容を定めた、等級別基準職務表を新設する。現在、在職している皆さんについても、この等級別基準職務表に基づき、いずれかの職務の級に格付けする。基準となる職務は、他の職員を直接指揮監督し

ない一般的な職務については、定型的な業務は1級、相当の技能又は経験を必要とする業務は2級、高度の技能又は経験を必要とする業務は3級である。他の職員を直接指揮監督する職務については3級以上の格付けとなり、指揮監督する対象人数が数名の場合は3級、多数の場合は4級、極めて多数の場合は5級となる。このため、他の職員を直接指揮監督しない、大部分の職員については、3級までの格付けとなる。

○主任技師及び技師発令の廃止

等級別基準職務表の導入に伴い、現行の主任技師及び技師発令は廃止する。今後は等級別基準職務表に基づき、上位の級に昇格した際に一定の加算措置、いわゆる昇格メリットが付加される。

○期末・勤勉手当における

役職加算の見直し

現行では給料表別表1の87号給以上及び別表2が適用される職員について、5%の加算が適用されているが、役職加算は職務の複雑、困難及び責任の度合い等を考慮して行われるべきものであり、本県の行政職においては国に準じて4級以上を対象としている。一方で、国の行(二)においては、4級以上か、3級のうち職員を直接指揮監督する職務を担う者のみに役職加算が適用されている。このため、新たな5級制の給料表における役職加算の対象は、当県の行政職の取扱い及び国の行(二)の取扱いとの均衡に鑑み、4級以上の職又は数名の職

員を直接指揮監督する3級の職とする。

○給与制度の見直しの実施時期

今後、各級に分類する職務の区分、初任給基準、昇格基準等の具体的な制度内容を検討した上で、令和4年4月1日から適用する。なお、給料表の見直しに伴う経過措置として、令和4年度に限り、適用後の給料月額が減額となる職員について、その差額を支給する措置、いわゆる現給保障を実施する。

【追及と回答】

(組合)撤回してもらいたい。

(回答)我々として対外的に説明のできる給与制度とするため、精一杯検討した結果をお示しした。検討をお願いしたい。

(組合)どこが精一杯検討した案か。受け入れられない。撤回してもらいたい。

(回答)我々としては、皆様と誠実に労使交渉すべく本日この場にいる。交渉はここからがスタートだと考えている。我々の提案をまず受けとめていただき、ご検討をお願いしたい。

(組合)現業統一闘争の場で、「見直しありきでは納得できない」と再三申し上げたはずだが、今日の話は見直しありきの結論としか思えない。そもそも給料表の引下げは、07年度の従組交渉で一度行われている。当時、我々と当局が互いに歩み寄って労使合意して、国の行(二)水準を基本とする今の形を共に作り上げたのではないか。我々としては非常に重い労使確認を、こんな唐突に、一方的にひっ

くり返すのか。

(回答)給料表は、平成19年度に行(二)水準を基本に見直しを一度行っている。しかし、その後総務省からは、給料表の構造についての課題として、上位の級に昇格することなく国の5級までの給料月額が支給されることが職務給の原則から見えて課題があると強く指摘され、これに加えて独自の継ぎ足し部分についても具体的に指摘されている。その対応に苦慮していることは、取り巻く状況の変化として交渉の場でも説明させていただいているところである。本県の技能労務職の給料表にかかる課題と問題意識は、以前から繰り返し申し上げているところであり、決して唐突に見直しを検討したわけではないことをご理解いただきたい。

(組合)これまで我々の要求や現場実情を伝えてきたのに、時間が限られている賃金確定交渉の場で今日案を示され、合意を求められている。長期間にわたる労使合意の積み重ねを無かったことにするのか。あまりに乱暴ではないか。

(回答)技能労務職の給料表についてのこれまでの経緯は、十分承知している。本日の提案は、それも踏まえた上で、技能労務職の給料表にかかる課題を解決するために検討した結果としてお示ししたものである。

(組合)我々からすれば、何も悪いこと

をしていないのに、懲戒処分で減給処分をされるようなもの。提案どおり実施された場合、月収が5万円下がり、年収は100万円下がる。基本給が下がれば退職手当も下がる。現場で汗水流して奉職している職員に対して、あまりにひどすぎる。

(回答)皆様方の勤務条件が大きく変更になるものとは認識しているが、避けては通れない見直しと考えている。ご検討をお願いしたい。

(組合)本日の当局の提案は、職員への影響が非常に大きい。これだけの内容を、給与交渉のあとわずかな時間で妥結に向けて決着するのは無理だ。もう一度再検討を要請する。

(回答)ただいま、議長から強い要請を受けた。今一度上層部と協議し検討するが、もはや給料表の見直しを避けては通れない状況下にあることは、ご理解いただきたい。

(組合)労使合意、独自課題の前段決着の考えは変わらないな。

(回答)変わりはありません。

(組合)この内容はあまりにも厳しすぎる。我々にも検討の時間が必要だ。残された時間を考えると労使合意は無理だ。これまでの労使合意の積み重ねと今日の職員の声を十分に踏まえて、我々が合意できるような内容を検討してもらいたい。