

2011年5月23日

No. 1102

今後の日程

- 6月 4日 (土) アイリス愛知支部等代表者会議
- 6月 25日 (土) アイリス愛知現評評議員会

現 評

愛知県職連合会
現業評議会

名古屋市中区三の丸2-3-2
愛知県自治センター
代 表 052-951-4036
F A X 052-972-0649
www.aichikenshoku.gr.jp
gengyou10@aichikenshoku.gr.jp

人事課交渉

「職種に応じた、対外的に説明できる給料表にしたい」と回答

5月17日人事課交渉 5月18日病院事業庁交渉を実施

職場集会で出された意見・質問を基に、人事課及び病院事業庁の現業職員の給料見直し提示に対して、第2回交渉を実施して次のとおり主張・確認を行いました。

組合の主張

なぜ、当局は行政職給料表(二)を適用することが適当と考えるのか、理由を明確にすること。

(趣旨)

ア 昭和52年に、現業職員の給料について、行(二)から行(一)への統合を勝ち取ったことは、①(職務)身分上の差別撤廃、②賃金は労働力の対価であるとの原則に立ち、現業職員ゆえの低賃金は許さない、との根強い組合要求に基づいた闘争の到達点であると認識している。

行(二)切替は、(職務)身分上の差別が再び行われることではないか？

イ 県の行(二)は事務及び技術見習職員に適用するとある。今回の行(二)適用

提示は、現業職員は、見習い職員並みの業務にしか就いていない、との評価なのか？

ウ 県の「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」(県取組方針)で「給与制度の適正化と職員人件費を約2割削減する」とある。第1回の交渉において、現業給料の見直しは、概ね2割削減は達成される見込みであり、目標額の設定はないとの回答であった。

なぜ、人件費削減を目的とせず、給料水準の低い行(二)へ切り替えようとするのか？

人事課回答

現業職員の給料表を、医療職給料表や研究職給料表等、行(二)適用する理由

以外を適用している職員がいるように、職種に依った給料表にすべきであると考えている。さらに、対外的に説明ができるものとして、行(二)適用が適当であるという判断で提示した。

昭和52年から行(一)

を適用してきたことは、当時の社会情勢を踏まえた上での判断であり、処遇改善や給与管理から行(一)適用へ切り替えたこと認識している。ただし、一度適用したからといって一切、替えられないものでもなく、社会情勢から、行(一)適用が今後とも維持できるものかどうか、非常に厳しい状況にある。行(二)に切り替えることは差別をもち込むことではない。職種により適用する給料表を区別するものが適当と考える。

他県均衡も対外説明のポイントであり、他県において行(二)適用等への見直しが進められ、類似府県の状況とりわけ関西圏の府県(大阪府など)は行(二)を適用したと聞いている。

現在の行(二)は、

資格職種における資格未取得者、つまり見習い職員しか適用していかないの、備考欄にその旨記述しているの、あり、実際に行(二)の初めの級の号給しか使われていない。このことから、現業業務イコール見習い業務と理解してもらっては困る。人件費削減ありきで、行(二)適用を提示したのではないことを理解して欲しい。

組合の主張

行(二)適用は現業職員の処遇改悪である。2006年の給与構造改革による現給保障、2007年の現業職員の主査相当職(主任)の設定による昇任昇格の現業職員以外の行(一)適用職員との大きな差(遅れ)等で査定昇給の効果も発揮されず、さらに、今回の給料水準の低い行(二)適用提示と、仕事へのモチベーション低下を促している。

人事課回答

行(二)とした上で、維持できるところは維

交渉姿勢の確認

持していきたいし、給与水準は一定確保したい。単純に、同一級号給の金額を比較するのではなく、運用次第で月額水準は相当違ってくる。

現給保障と昇給の問題は認識しているものの、生活給としての現給保障を優先せざるを得ないと考える。

次回以降の交渉において、行(二)の昇格方法について、提示したい。

組合の主張

以前の現業関係の交渉において、現業職員の業務は困難性、特殊性があることを当局は認めしたが、行(二)適用職員は単純労務職員と解され、行(二)適用は適切ではない。

人事課回答

現在は、単純労務とは使わない。現業部門という表現で県政の業務を担って頂いていると考えている。

●組合質問①

第1回交渉において、国に同様な職種の職員がおり行(二)を適用しているの、本県も行(二)適用とするとの説明であった。本県と国に同様な職種があるのか疑問である。

▼人事課回答①

ほぼ同じ職種(業務)としては、自動車運転手、巡視、庁務員がそうだが、幅広く業務内容をとらえれば、国の現業職員は同様とらえている。

●組合質問②

一昨年の「現業業務のあり方の交渉」のように、4回の交渉では組合主張が十分行えなかった。本件の交渉にかつても、2011春闘要求の知事回答にあるように「職員組合との信頼関係を大切にしながら、誠意をもって真摯に話し合っけてゆく」との姿勢にあることを確認したい。

▼人事課回答②

そのとおりの組合と十分話し合っけていきたい。別に給与削減の提示もあるが、精神的に話し合っけてゆく姿勢に変わりはしない。決して、10月実施は出来ない時期ではないと考えている。

●組合質問③

我々現業職員は、行(一)準用なのか、行(一)適用なのか、お答えいただきたい。

▼人事課回答③

条例にある給料表をそのまま用いる場合は、適用となる。現行は、現業職員の初任給は行政(二)の号給に「補」の継ぎ足しを行っており、行(一)給料表準用と認識している。

●組合質問④

第1回交渉において、現業職員の給料の見直しにあたっては、条例改正事項ではないので、議会に提案する事項はない。との回答があった。再度、議会に掛ける必要があるのか確認したい。

▼人事課回答④

条例改正は必要ではない。「地方公営企業法」第38条第4項に「給与の種類及び基準は、条例で定める。」

とあるが、「職員の給与に関する条例」の附則第7項において、「この条例、(略)に定める給与の種類及び基準による。」と規定しており、給料表の金額等は、「現業職員の給与に関する規程」で定めている。

●組合質問⑤

給料の調整額も現給保障の対象となるのか?

▼人事課回答⑤

給与制度等を考えると複雑な制度調整が必要となり、調整額の現給保障はむずかしい。給与構造改革時と同様の(段階的)調整措置をとることを基本に考えたい。

●組合質問⑥

再任用で雇用される現業職員についても、給料見直し対象となるのか。

▼人事課回答⑥

現業職員なので、見直し対象である。現給保障については、在職者や来年度新規の再任用者との絡みもあり、整理していないので保留したい。

●組合質問⑦

一昨年の「業務のあり方」の整理において、

当面は正規職員で行う業務とされた職場がいくつかある。

これらの職場における現業職員の退職者補充や定数管理は他の一般職員と同様であるとされたが、2年経過したところ、業務のあり方についてその後変更はないか?

▼人事課回答⑦

当面は正規職員で行う業務の職場について、現時点でも変更はないと聞いている。

組合の主張

先回の交渉でも主張したが、やはり、なぜ行(二)適用に戻すのか。昭和52年に労使で話し合っけて行(一)準用とした。昭和40年代の後半頃は確かに「単純な労務」であったかもしれない。

しかし、現在は現業職員の業務は「単純な労務」とは言い難く、なぜ「単純な労務」の給料表である行(二)適用になるのか、納得できる説明をしていた。

事業庁回答

なぜ行(二)にするのかについては、もともと行(二)であるから。公務員の給与は、他の道府県との均衡をみて決めていく。

平成19年度に「業務の見直し」の話し合いの中でも給与の話し合いをしていくことは説明をした。

他の県でも行(二)が多い。愛知県だけが行(一)では説明がでない。

交渉事業庁病院

「他県との均衡により行(二)適用」と回答

組合の主張

事業庁の説明では、現業職員が行(一)準用から戻る給料表は「単純な労務」の職員が使用する行(二)給料表である。これは今の現業職員が「単純な労務」であると言っていることではないか。

「見習職員」も適用する行(二)を現業職員が使うことは現業職員は「見習職員」と同じレベルと考えているように思える。

看護補助員は研修等を行ってレベルの向上に努めているし、看護部長からは「チームの一員」であるとの言葉をかけてもらっている。調理師では知事免許でなく大臣の免許まで取得して頑張っている職員もいる。

事業庁回答

現業職員が行っている業務は「単純な業務」とは思っていない。先にも述べたが他の都道府県では行(二)適用であり、静岡県立がんセンターの調理師は、行(二)である。愛知

県だけが行(一)では説明ができない。

組合の主張

今、説明を求めているのは、事業庁が「単純な労務」でないことを認めるならば行(二)を適用するが昇任・昇格等も見直していき、他職種と差別をしない考案方を持てるかどうかである。

細かいところの説明でなく、基本部分についての考え方について共通の認識ができないようであればその先に進むことは難しい。次の交渉では説明をしていただきたい。

第3回交渉日程

次回(第3回)の交渉は、
○人事課交渉
6月9日(木)

○病院事業庁交渉
6月16日(木)

の予定です。
現業評議会は、現業組合員の意見を集約し交渉に臨むこととします。

現業評議会の今後の取り組み

1 職場討議の実施

①現評ニュースNo.1102 ②職場集会等の質問・意見一覧(職場に1部配布) ③現評(給料見直し提示)資料(2011.04.25発行、組合員に配布済み)を基に職場討議を実施

2 給料見直し提示、交渉に対する質問・意見の提出

職場討議を踏まえ、職場(組合員)の質問・意見を県職連合本部へ提出(6月1日(水)まで)

3 支部等代表者会議(6月4日(土)13:30~アイリス愛知)の実施

職場から出された質問・意見を集約、次回交渉に向け組合主張点等を確認



緊急報！ 5月16日人事担当局、18日病院事業庁と給与削減交渉

「給料4.5%・期末勤勉手当5.5%カット」を提示

(別表)
給与抑制について(提示)
(23.5.16 人事課)
(23.5.18 病院事業庁)
今年度の給与について、次のとおり抑制措置を実施することとしたい。

1 抑制内容

項目	内容
1 給料※ (給料の調整額を含む)	△4.5%
2 期末勤勉手当	△5.5%

※手当の基礎となる給料は抑制しない。

2 実施期間

平成23年8月1日から同24年3月31日まで

5月16日、県当局は組合に対し21年度・22年度に引き続き、23年8月から、給料4.5%、期末勤勉手当5.5%の給与削減を実施すると提示しました。これは年度途中の8月1日からの実施にかかわらず、22年度と同規模の削減となるものです。

組合は、大村知事就任時の春闘交渉で「私たちの給与は『財政悪化』『政策の一環』で決まるものでなく、いかなる理由があろうとも給与削減は行わないこと」を追及してきましたが、知事は「給与・勤務条件について、財政状況等十分見極め、しっかりと検討していく」と回答していました。

今回の給与削減提示は、財政状況が未だ骨格予算の域を出ず、不明確なもので、削減根拠は曖昧であり、なぜ給与削減の必要があるのか、全く説明責任を果たしておらず、削減を受けてきた私たちの気持ちを顧みないもので、容認することはできません。

組合は、厳しい職場環境のもとで、日々奮闘している職員の士気に答えるためにも、勧告制度、労使交渉に基づいた賃金決定のルールを破る給与削減の提示について、撤回を強く求めていきます。

(県職ニュース5月18日号より)

削減提示の撤回を求め、緊急行動を配置します！

組合は、曖昧な削減根拠による給与削減の提示に対して撤回・見直しを求め、以下の緊急行動に取り組んでいきます。

★緊急抗議署名 5月18日~5月25日 ※組合本部必着！

このニュースと併せ、各分会に署名用紙を配布しています。短期間ですが、「削減提示撤回」の思いを込めた組合員全員の署名を！(署名は、5月26日に手交します。)

★県関係5組合総決起集会 5月25日(水)19時~ 名古屋市教育センター (名鉄神宮前駅近く)

分会組合員1割以上の参加を！(現業組合員も積極的な参加をお願いします。)