

2011年6月24日

No. 1103

今後の日程

- 7月9日(土) アイリス愛知 第5回評議員会
- 8月6日(土) アイリス愛知 支部等代表者会議

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

給料見直し交渉… 現業職員の『新たな給料表の作成』 『昇格問題の解消』を求め主張!

6月16日、人事課及び病院事業庁と、第3回交渉を実施して、組合員の意向を踏まえた主張を行いました。

組合の主張

前回の交渉で、「行政職給料表(一)をベースにした、新たな現業職員の給料表を作ると思っていたが、よい」との発言があったが、そのことについて、再度確認したい。

当初の提示は、現在ある行(二)をそのまま適用するつもりでなく、そうではなく、当局は、交渉によって、一部追加・変更することもありうる。結果として新たな現業職員の給料表、さらには、現業職員の給与制度を見直してゆくと考えてよいか。

人事課回答

行(二)は条例上決まっているものだが、今回の見直しは、現業規程の中で改定されるものである。一般職の給料は人勧に基づき、民間準拠で決められては、行(一)を準用している。

ているが、人勧の範ちゅうではない。

組合の主張

公務員の給与については、対外説明できるし、対外的な根拠が必要となってきた。現業職員の給与については、民間給与のデータがなく、類似業務のある国や他府県の多くが行(二)給料表を準用しており、これを本県に適用すること、対外的な説明根拠となる。

組合の主張

必ずしも条例上の行(二)そのままの適用ではなく、初任給基準や昇格面での運用、号給継ぎ足しなど、現業職独自の給料表もあり得るものと確認させてもらう。

人事課回答

交渉の中での議論となる。

組合の主張

行(一)と(二)は

最高号給と比較しても行(二)が下回る。初任給基準も行(一)より低い水準である。つまり、根底に給料引下げがあり、業務も一般職と同様に行う場合が多く、昔に比べ困難性を増している状況で、給料水準を下げる見直しなのか、モチベーションは確実に下がる。現給保障を

職員は、何年にもわたって給料が上がらない状態が続く、行(二)の最高号給には到達しない。なぜ給料表を切り替えるのか、納得できる説明、また、給料表を切り替えるにしても、それが現行と遜色のないものでなければとてきかない。

人事課回答

給料表切り替えにあたっては、水準維持、更には、行(一)一般職との格差を拡大させないことが必要である。

組合の主張

給料水準は民間準拠が基本、しっかりと説明できるデータがなければ、類似職種のある国に倣う、又は他県均衡

人事課回答

前回の交渉の繰り返しになるが、現業職員の昇任・昇格の問題、主任級への昇格について、技術職員の高卒初任給基準に96号給加わった時点で、普通に考えれば24年経過しなければ主任に達しないのが現状だが、他の行(一)適

これまでの給与構造改革や地域手当見直し、給与抑制など、制度改正がされれば、その時々で見直しをしていくのが公務員の給料の宿命である。元々職務内容で違いがあるから行(二)を定めており、行(二)準用となれば、賃金水準が下がるケースが出るのはやむを得ない、と言えぬ。

しかし、一方で対象職員にとつては大きな問題であるとも認識しており、現給保障を行って激変緩和措置を図り、スムーズに移行していきたいと考える。

組合の主張

行(二)をベースにするが、運用等の方策については、対外説明できる範囲内で工夫していきたいし、今後話し合っていきたい。

人事課回答

前回の交渉の繰り返しになるが、現業職員の昇任・昇格の問題、主任級への昇格について、技術職員の高卒初任給基準に96号給加わった時点で、普通に考えれば24年経過しなければ主任に達しないのが現状だが、他の行(一)適

組合の主張

前回の交渉の繰り返しになるが、現業職員の昇任・昇格の問題、主任級への昇格について、技術職員の高卒初任給基準に96号給加わった時点で、普通に考えれば24年経過しなければ主任に達しないのが現状だが、他の行(一)適

違いが大きく、職種における差別とも受け取れる、現業職員を見下した格差があると感じている。

さらに、行(一)4級への昇格についても、中堅現業職員にとつては、実質閉ざされていると言わざるを得ない。現業職員は、給料見直しにあたって、当然、給料に直結している昇任・昇格問題の解決にもつながるものと考えられている。早ければ今日にも、当局から昇格基準等について提示があるようだが、提示前に現業職員の昇任・昇格問題に対する当局の考え方・姿勢について確認したい。

人事課回答

今回の見直しで、昇任昇格の新たな制度を持ち込む考えはない。行(二)切り替えで、額が上がる部分(主事・技師級)もある。前回までの交渉で、昇格基準について、いざずれ示したいとし、また、給料の調整額の扱い、再任用職員の扱いで考え方の明示を求め

られていた。また、給料表切り替えの具体的なイメージが見えないという主張もあった。今回の交渉でこれらの考えを示したい。現在ま

昇格基準、調整基本額、再任用職員の適用給の取扱い(人事課説明)

◇昇格基準について

「1-37」については、行(二)1級↓2級の昇格対応に基づくものであり、「2-41」については、2級在級10年経過を目安として10年経過を目安としている。年齢、経歴年数は技術職員をベースにしている。

労務職員については主任級がないため、2級↓3級の昇格については、技術主任級昇任基準の25年経過を適用した。

◎組合質問①

(別添資料を参照)
1級↓2級の昇格時の「1の37」、2級↓3級の昇格時の「2の41」について、どのような考えに基づく設定か?

▼人事課回答①

行(一)昇格とのバ

で入り口論でなかなか行(二)切替えの交渉に入れていないが、こちらの考えも聞いていただきたいと考える。

ランスで設定している。金額的なものではなく、年数での設定が基本。

「2の41」の2級在級10年経過について、主任級昇任が25年経過であることのバランスを根拠としている。

「1の37」については、昇格時2級1号給への対応を考えて設定している。

◎組合質問②

主任級以上の昇格基準の考えはどうか?

▼人事課回答②

昇任・昇格について、これまでと同様の整理である。新たな基準を持ち込む考えはなく、主任級については、96号給積み上げで変わらない。

◎組合質問③

昇格の運用や主任級昇任の考えなどは、結

果として、行(一)準用そのままの形ということなのか?

▼人事課回答③

現業各職種のシミュレーション(モデル昇給経過表)を示し、どこで切り替わるか分かる表を提供したい。(交渉後、昇給経過表の提供があった。)

◇給料の調整基本額について

2年間の経過措置期間を置くが、経過措置期間中でも、退職手当算定は本来の調整基本額を適用する。(別添資料を参照)

◎組合質問④

前回の交渉では、平成18年時の経過措置を参考にするとしていた。その際は4年間の措置期間があった。今回は2年間しか措置がないがどうしてか?

▼人事課回答④

調整基本額の経過措置は複雑であり、できるだけ速やかに本来制度にしたいと考え2年間とした。

◇再任用職員について

行(一)でも2級適用であり、行(二)切替えにおいても2級と

(別添資料を参照)
◎組合質問⑤

再任用について、現給保障の考えは示されていないが、10月実施となれば、年度途中でも切り替えるという考えか?

▼人事課回答⑤

年度毎で更新が基本であり、任用が更新された場合の保障は難しいが、年度途中については、現給を検討したい。

◇その他

◎組合質問⑥

現状、行(二)適用される見習い職員(高卒)が採用される場合、初任給は、何級何号給に補されるのか?

▼人事課回答⑥

高卒の学歴分12号を加え、「1の13」となる。

◎組合質問⑦

提示されている現業技術職の高卒初任給基準は「1-13」であり、見習い職員と同じ初任給基準となること、よいのか?

▼人事課回答⑦

提示されている現業技術職の高卒初任給基準は「1-13」であり、見習い職員と同じ初任給基準となること、よいのか?

資格職種の職員が免許等を取って出来なかつた場合に行(二)適用となるもので、本来の「見習い」の意味とは違うことを理解してほしい。

◎組合主張⑧

現業職員にとつて「見習い職員の給料を適用する」それだけでも抵抗が大きいことを、当局は認識すべきである。

◎まとめ(委員長発言)

現評役員から様々な主張を行ったが、これまでの現業職員の集いや代表者会議などで出された意見を凝縮して主張させてもらった。

切り替えの具体的なイメージが見えない中で、なかなか議論は進まなかったが、今後も丁寧に説明していただきたいと考える。

行(二)適用する場合の級号給の資料(別添モデル昇給経過表)もいただいた上で、組合本部としてしっかりと検討したい。

病院事業庁交渉実施

◎組合主張①

当局の補足資料(別

添資料の1 昇格基準について)の考え方は、

前回までの交渉で組合が主張した差別にあたる。

現業給料見直しは、病院事業庁の「職種に合った給料表とする」ことならば、今ある職種の給料表、行(一)、医(二)、(三)などと比較した場合、14年経過していけば高卒職員は3級主任・昇格の対象となってくる。この資料では、現業は17年経過して3級に昇格するも主任級の対象にもならない。これは差別ではないのか。

▲事業庁回答①

職務職階給であり、差別ではない。

◎組合主張②

今回の見直しは、「新たに現業の給料表を作る」と考へる。そうであれば、他の給料表適用職と同様な昇格基準とする。それが当然ではないのか。そうでなければ、現業の主任級選考で、高卒初任給基準+96号の必要性について説明をしてほしい。平成18年の給与構造改革の時でも改善を求めたが、技師級主任(年齢主任)のまま40歳以降の条件

主任級への選考は一般職員と同条件に

となった。現業は、行(一)を準用している。今回、「職種に合った給料表とする」とするならば、昇格基準等についても見直されるべきと思う。前回の交渉で主張した昇任・昇格等も見直し、他職種と差別をつくらない考えを持てるかである。

▲事業庁回答②

今回の見直しは、差別を持ち込むこととは思っていない。

◎組合主張③

再度確認をするが、今回の見直しは、「給与を下げるものではない」「職種に合った給料表」としていく。「現業の給料表は行政(二)表を準用して作っていく」と考へる。行(二)そのものをあてはめることではない。その部分を考へてほしい。人事課にも良く伝えてほしい。

▲事業庁回答③

人事課には伝えていく。次回交渉は県議会との関係で、7月下旬でお願いしたい。

給料見直し交渉における主張の方向性について

現業評議会 議長 笹山真司

今年4月に、人事課、病院事業庁から「現業職員の給料の見直し」に関する提示があり、多くの組合員の声を受けて、「なぜ、行(二)適用なのか?」「行(二)適用は、職種差別につながり反対である」等について主張してきました。

これに対して、当局は、「職種に応じた給料表を適用することが、適切と考へる」「国の類似職種は行(二)を適用している」「他県均衡、つまり行(一)適用している他県が、現状では数団体しか残っていない」「社会情勢等から、時々で制度は見直さなければならない」等を述べ、行(二)適用とする提示の撤回する姿勢は全く見せていません。

また、組合は、今回の給与制度の適正化に合わせ、現業職員の昇任・昇格問題(他の一般職員に比した昇任・昇格時期の遅れ)を解決するよう主張しておりますが、当局から前向きな返答は得られていません。

しかしながら、これまでの交渉で、当局は、「給与制度の運用面で一定の工夫は必要」とも答えており、我々現業組合員も、納得できないものの一步踏み込んだ交渉へ、歩みを進める時期にきています。

したがって、現評役員(交渉団)は、行(二)をベースにしながらも現業職員の新たな給与制度の構築を目指し、更には、現業職員の昇任・昇格問題の解決を図る方向で今後の交渉に臨む必要があると考へます。

具体的な主張点(要求事項)については、これまでの意見、今後提出していただく意見を踏まえ、現業評議員会や支部等代表者会議等において確認しつつ主張していくこととします。

◇今後の主張点(要求事項)の概要

- ①初任給基準、職種区分の課題
- ②最高号給の課題
- ③退職手当の課題
- ④行(二)切替えの再計算、現給保障継続の課題
- ⑤給与水準低下の課題
- ◎昇任・昇格の問題
- 当面正規職員職場における新規採用の課題 等

現業給料見直し交渉に関する今後の取り組み日程

7月19日(火) 予定	7月12日(火) 予定	7月9日(土)	6月25日(土)
7月13日(水) 予定	7月6日(水) 必着	7月6日(水)	給料見直し問題
7月5日(金) 予定	7月5日(土)	7月6日(水)	交渉経過報告集会
7月29日(金) 予定	7月9日(土)	7月6日(水)	13時30分
	7月9日(土)	7月6日(水)	アイリス愛知
	7月9日(土)	7月6日(水)	7月6日(水)
	7月9日(土)	7月6日(水)	現業職場討議、支部・分会・職場集会
	7月9日(土)	7月6日(水)	現業組合員意見報告(組合本部まで)
	7月9日(土)	7月6日(水)	7月9日(土)
	7月9日(土)	7月6日(水)	第5回現業評議員会
	7月9日(土)	7月6日(水)	14時
	7月9日(土)	7月6日(水)	アイリス愛知