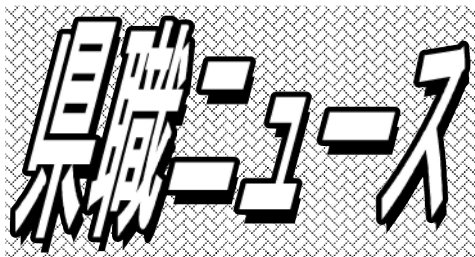


回覧								
----	--	--	--	--	--	--	--	--



2016年4月15日

No.1610

2016春闘
知事・人事委員会回答

発行所
名古屋市中区三の丸3-2-1
愛知県東大手庁舎4階
愛知県職員組合
www.aichikenshoku.gr.jp
honbu@aichikenshoku.gr.jp
代 表 052-951-4036
F A X 0120-930-340
財政部 052-212-8034
組織部 052-212-8032
政策部 052-212-8033

知事の基本姿勢を確認 「勧告制度の尊重」「労使関係維持」 「信頼関係を大切に、組合と誠意をもって話し合う」

引き続き総合要求・職場要求で具体的な要求実現へ！

組合は春闘期における取り組みを、闘争の出発点と位置づけています。

2月の中央委員会で決定した方針・要求を踏まえ、3月16日に「2016春闘要求」を提出。24日の人事局長交渉を経て、29日に知事、30日に

人事委員会からそれぞれ回答が示されました。

組合は、引き続き総合要求・職場要求の取り組みや、賃金確定闘争につながる回答が得られたと判断。5月以降、具体的な要求の実現に向けて、取り組みを進めます。

2016春闘に関する要求書に対する回答 (平成28年3月29日知事交渉)

要 求	回 答
1 引き続き、組合との信頼関係に基づく労使関係を尊重すること。 また、職員の賃金・労働条件について、人事委員会勧告を尊重するとともに、労使の交渉を踏まえて決定する姿勢を遵守すること。	これまでの労使関係を維持し、今後とも信頼関係を大切にしながら、誠意をもって職員組合とよく話し合っていきたい。 職員の給与を始めとする勤務条件については、人事委員会勧告の尊重を基本姿勢とし、社会一般の情勢に適応したものとするとともに、県民の理解と納得が十分に得られるものでなければならないと考えている。
2 職員の生活や士気を向上させる観点から、賃金・労働条件の改善を最大限を図ること。	職員の生活や士気への配慮の必要性については、十分認識している。 勤務条件の改善については、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、職員組合とよく話し合っていきたい。
3 法改正等に伴い、職員の賃金・労働条件に関する制度の取り扱い等を変更する場合は、組合と十分話し合うこと。	職員の給与を始めとする勤務条件に関わる制度の取扱いについては、法改正等の趣旨を踏まえながら対応しているところであり、制度見直しの際には、職員組合と適宜話し合っていきたい。
4 仕事と家庭生活の両立支援に向け、職員が健康で生き生きと働き続けられるよう、休暇制度の拡充・充実や時間外勤務縮減策など、組合と十分話し合うこと。	これまでも、仕事と家庭生活の両立支援に向け、休暇等の制度の拡充や総動員時間の縮減に努めてきたところであるが、今後も引き続き、「職員の子育て応援プログラム」などにより、実効性の高い時間外勤務縮減策や多様な弾力的な働き方を検討するなどして、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に努めていきたい。 なお、取組を進める際には、職員組合とよく話し合っていきたい。
5 高齢層職員の雇用施策について、定年延長も視野に、雇用と年金の確実な接続を図り、現行の生活水準が維持できる給与水準の確保、定数の取り扱い、柔軟な働き方の選択など、組合と十分話し合うこと。	退職共済年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、定年退職後の雇用と年金の接続を図るため、常時勤務と短時間勤務を希望制とするなど、退職後の働き方の意向をより反映できるよう、平成26年度から再任用制度の運用を見直したところである。 再任用職員の給与水準については、今後の国や県人事委員会の検討状況を注視し、適切に対応していきたい。 なお、定年延長については、今後の国の動向を注視していきたい。 また、これに伴う制度見直しの際には、職員組合と適宜話し合っていきたい。

2016春闘中央執行委員会判断

春闘期における知事交渉において、賃金・労働条件の改善を始め、引き続き課題に対して「労使の信頼関係を踏まえ、誠意をもって話し合う姿勢」を確認した。

また、「仕事と家庭生活の両立支援策に向けた施策」について、県として積極的に進めることを確認した。

組合は、今後、組合員の生活や士気の向上を図るため、具体的な要求の実現に取り組んでいく。

1 春闘の位置づけと経過

① 春闘期における知事からの回答は、今後の「総合要求」「職場要求」「賃金確定」までの要求実現の足がかりになるものとして、非常に重要な意義を持つ。

組合は従来より、春闘を組合活動の1年間の取り組みの出発点と位置づけ、2月の中央委員会で方針・要求を決定し、3月16日に知事に対して基本姿勢に関する要求書を提出するとともに、秋の勧告に向けて人事委員会要請を行った。要求書提出後、3月24日の人事局長交渉を経て、29日に知事、30日に人事委員会から、それぞれ回答が示された。

② 今春闘では、「信頼関係に基づく労使関係の尊重」「人事委員会勧告の尊重」について、改めて知事の姿勢を問うとともに、組合員の生活を守り、モチベーション確保を図るための方策として、賃金、権利、安全衛生や職場環境など、あらゆる面で最大限の改善を図ることを求めた。

③ 人事委員会に対しては、第三者機関として役割・責務を発揮し、議会・知事に対して毅然とした姿勢で報告・勧告を行うことを主張した。

2 春闘回答に対する評価と判断

① 知事回答では、――

1) 改めて、知事から「これまで築き上げてきた労使の信頼関係の維持」「勧告制度の尊重」の姿勢を確認するとともに、組合員の生活や士気への配慮の必要性を認識し、賃金・労働条件の改善を始め、引き続き諸課題に対して、「組合と誠意をもって話し合う姿勢」を確認した。

2) 仕事と家庭生活の両立支援で、時間外勤務縮減を始めとする施策について引き続き取り組みを進めるとともに、組合と十分協議することとした。

3) 高齢層職員の雇用施策について、重要な課題との認識を持ち、制度見直しにあたっては、組合と適宜話し合っていくこととした。

② 人事委員会回答では、――
職員の利益擁護機関の中立・第三者機関とし

て役割・責務を発揮するとともに、組合要請を踏まえ、平成28年度の給与勧告作業を適切に進めるとした。

一 以上の回答から、組合が求めた基本姿勢は確認でき、引き続き総合要求・職場要求の取り組みや、賃金確定闘争につながる回答が得られたと判断し、今春闘の取り組みを収束する。

3 今後のとりくみ

組合は、今春闘回答を踏まえ、次の取り組みを強固に進めていく――

① 賃金・労働条件の改善につながる個別の課題について、組合員の意見を踏まえ聞きながら、5月から取り組む「総合要求」「職場要求」、そして秋の「賃金確定闘争」等の取り組みで要求を具体化し、当局に「組合としっかり話し合う姿勢の堅持」を確実に実行させ、要求実現を図るよう取り組んでいく。

また、依然、厳しい財政状況にあるとしているが、組合員の生活を守るため、組合は、引き続き、勧告制度に基づく給与を追及していく。

② 春闘相方は、一時金を含めた年収ベースでは昨年より伸びを上げるなど、3年連続で賃金改善の流れになっている。

この結果は、我々の給与勧告のもととなる国民比較の基礎となることから、人事委員会に対して、本県の実態を正確に把握し、私たち公務員給与の改善に結びつく報告・勧告を行うことを求めていく。

4 組合員への呼びかけ

昨年4月から、「給与制度の総合的見直し」が実施され、高齢層職員を中心に半数以上の職員が現給保障に留まるなど、生活や士気に影響を及ぼしている。

政府内では、給与制度の総合的見直しに加え、国家公務員総人件費の2割削減を明記した財政健全化案などが議論されている。

公務員を取巻く環境は依然厳しい状況が続いている。

今こそ、一人でも多くの職員が組合に参加し、行動することが益々重要となる。

本部執行部は、組合員が将来に「希望や期待」を描ける環境づくりが必要であると認識し、生活の向上と働きがいのある職場をめざした取り組みに、これまで以上の組合員の結集を呼びかけるものである。

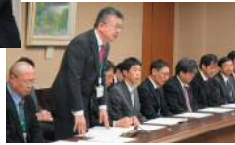
2016年3月30日
愛知県職員組合中央執行委員会



3月29日知事交渉経過



3月29日：大村知事から守山委員長へ回答書手交(左)



◆ 守山委員長発言

～ 回答を真摯に受け止め、今年1年の組合運動の足がかりとする

- ① 要求書を提出する際にも申し上げたが、国内外の経済情勢が予断を許さない状況にあるものの、2016年の民間春闘の結果は、引き続き、賃上げの基調にあることは変わらないと考える。今年秋の人事委員会勧告も、上げ幅はさておき、上昇基調にある民間春闘の結果が反映されるものと期待している。
- ② 職員給与の決定のルールは、勧告に基づき労使交渉で確定するため、人事委員会勧告を尊重いただくよう重ねてお願いする。
- ③ 本日の回答は、5項目の要求すべてにわたって、「組合とよく話し合っていきたい」または、「賃金労働条件を念頭に「適宜話し合っていきたい」とされ、さらに、県当局の課題に対する認識や今後の方向性等も示されたと受け止める。「日本一元気な愛知」の実現をめざした、大村知事をはじめとした県当局の本気度を感じとった。県民はもちろん、県職員

が「日本一元気」になれるよう、県政を推し進めることと同時に、職員の生活や士気への配慮をお願いしたい。

- ④ 本日の回答は、持ち帰って判断させていただく。回答内容を真摯に受け止め、今年1年の組合活動のスタートとし、組合も信頼関係を大切にして、様々な課題に取り組んでいく。

◆ 大村知事発言

～ 組合員の切実な思いを受け、十分に検討

- ① 本日の回答について、組合員の切実な思いを受け止め、十分に検討した結果であり、ご理解いただきたい。
- ② 職員の給与など、勤務条件に関する諸課題については、これまで培ってきた信頼関係をしっかりと維持し、大切にしながら、今後とも誠意を持って話し合い、結論を得ていきたいと考える。
- ③ 新年度においても、産業力、人財力、地域力を一段と高め、愛知をさらに飛躍させていきたいと考えている。「日本一元気な愛知」と豊かさを実感できる県民生活の実現に向け、職員の皆様と一丸となって取り組んでいきたいと考えるので、一層の協力をお願いしたい。

※ 管理職員の給与削減継続に守山委員長言及

3月16日、守山委員長は、知事に春闘要求書提出の際、平成28年度も管理職員の給与削減が継続することに言及し、「大変残念である。すべての職員の賃金・労働条件は、労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告が拠り所であり、知事におかれては、今後も『勧告尊重』の姿勢を堅持していただきたい」としました。



若山事務局長に要請書提出(3月16日)

「組合の申し入れ趣旨も踏まえ、報告・勧告に向けた作業を適切に進める」

3月30日、人事委員会から、春闘期の要請に対して、口頭で回答が示されました。

人事委員会は「職員に対して、適正な処遇を確保することが、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定、公正・能率的な行政運営の推進の基盤であり、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することが肝要と考える。こうした考えのもと、組合の申し入れ趣旨も踏まえ、28年度の報告・勧告に向けた作業を適切に進めていきたい」としました。

組合は「現在の県職員をとりまく状況は、従前から大きく変化している。

ワーク・ライフ・バランス等の推進についても政府が強制的に進めるのではなく、よい職場環境や労働条件を実現するために実質的な内容を詰め、良い方向に持っていくことがベストである。

今後とも人事委員会、組合ができる範囲で情報を共有し話し合い、職員の賃金労働条件の改善に結びつくようにしていきたい。」と、改めて主張しました。

人事委員会基本姿勢

平成28年度給与勧告等に関する申し入れに対する回答要旨 (3月30日 人事委員会)

申し入れ事項	要旨
1 賃金・労働条件の改善に向け、職員の利益擁護機関としての役割と責任を果たすこと。	本委員会は、労働基本権制約の代償機能としての勧告制度の意義及び役割を踏まえ、地方公務員法に定められた情勢適応の原則に基づき、必要な報告及び勧告を行ってきたところであり、引き続き適切に役割を果たしていきたいと考えている。
2 県当局・議会に対し、勧告制度に基づく適正な給与水準の確保について、強く働きかけること。	本委員会は、職員給与を民間水準に均衡させることを基本に給与勧告を行っているところであり、職員の給与水準が社会情勢に適応した適正なものとなるよう、必要な勧告を行っていく。 管理職員に対する給与削減については、2月議会において、職員の給与を抑制する条例についての県議会議長からの意見照会に対して、職員の給与は地方公務員法に定める給与決定の原則により決定されるべきであり、給与削減措置が継続されることは残念であるとし、削減措置の回避に向けて最大限の努力が尽くされるよう要望したところ。
3 2016年度の給与改定にあたっては、民間賃金実態を精確に把握するとともに、公民較差について、若年層から高齢層職員まで全職員に確実に配分するなど、組合員の生活を改善するため、給与水準を引き上げること。	来年度の給与改定については、本県の職員給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い、適切に対処して参りたいと考えている。
4 仕事と家庭生活の両立支援に向け、育児や介護を行う職員を支援する制度の充実が図られるよう、休暇・休業制度の拡充等、具体的、実効性ある方策を提言すること。	仕事と家庭生活の両立支援については、昨年の報告において、職場全体の意識改革や業務分担の見直しなどにより、職員が両立支援の制度を利用しやすい環境づくりに一層努めることが重要である旨報告したところ。 なお、人事院は、昨年の勧告で、育児についての両立支援制度である育児時間等の在り方や、実効性のある仕事と介護の両立支援策について引き続き検討を進めるとしているの、その動向を見ながら必要な対応をしていきたいと考えている。
5 時間外勤務の縮減、メンタルヘルス対策及びハラスメント対策など職員の勤務環境の整備については、人事委員会としても毎年、報告において取り上げているところ。現在、任命権者において様々な取組が実施されているところであるが、さらに職員が安心して働くことができるよう、国や他県の動向も注視しながら、引き続き必要な検討を進めていきたいと考えている。	時間外勤務の縮減、メンタルヘルス対策及びハラスメント対策など職員の勤務環境の整備については、人事委員会としても毎年、報告において取り上げているところ。現在、任命権者において様々な取組が実施されているところであるが、さらに職員が安心して働くことができるよう、国や他県の動向も注視しながら、引き続き必要な検討を進めていきたいと考えている。
6 高齢層職員の雇用施策について、定年延長も視野に、雇用と年金の確実な接続を図るとともに、給与水準の確保、柔軟な働き方の選択や定数の取り扱ひ等、制度の検討、導入を提言すること。	雇用と年金の接続については、引き続き、国の動向を注視しながら、本県の実情に応じ、適切に対応していく必要があると考えている。 また、再任用職員の給与のあり方については、人事院は、民間企業の再任用者の給与の動向や再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、必要な検討を行っていくとしているので、こうした国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要があると考えている。

ワーク・ライフ・バランス推進にむけ、1か月以下の育児休業取得者 勤勉手当の支給割合改善

国家公務員において、平成28年4月から、1か月以下の短期間の育児休業取得者の、当該育児休業期間を、勤勉手当の勤務期間から除算しないよう、規則改正したことを踏まえ、本県も同様の措置をとることを求めました。

3月24日に交渉を行い、当局は「本県においても、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から、国の改正と同様に実施したいと考える」としました。

実施日については、国同様、平成28年4月1日からとし、6月の勤勉手当から適用されます(平成27年12月2日～平成28年6月1日までの期間で、1か月以下の育児休業であれば除算しない)。

なお、期末手当については、平成23年度から同様の措置が実施されています。

平成28年3月24日 人事課

勤勉手当に係る育児休業期間の除算の見直しについて(提示)

勤勉手当に係る勤務期間について、次のとおり見直すこととしたい。

- 1 基準日以前6か月以内の期間における、育児休業の承認に係る期間が1か月以下である場合には、国に準じて、当該育児休業期間を勤勉手当の勤務期間から除算しないこととする。
- 2 実施日は、平成28年4月1日とする。

