

平成24年度勤務条件等に係る交渉（夏季）の概要

1 交渉団体

京都府職員労働組合
自治労京都府職員労働組合
(いずれも連合体、専門部、現業協議会等を含む)

2 交渉回数

平成24年5月23日から9月21日まで 計8回

3 府の提案及び職員団体の主張

項目	府の主な回答	職員団体の主な主張
基本賃金 一時金 諸手当	・今年的人事委員会勧告の行方を注視していきたいが、給与構造改革に伴う経過措置については、国が平成26年度から廃止することなどから、この措置を取り巻く情勢は厳しいと認識している。	・府職員40歳係長モデルで、平成10年度と比べ1,426千円減少し、生活実態は極めて厳しいので改善されたい。 ・経過措置適用者は、国2割・府4割と状況が異なるので、制度を維持されたい。
技能労務 職員の給与	・他府県の状況等を踏まえ、適用給料表の見直しなどについて検討が必要である。	・議論するのはやぶさかでないので、具体的な内容を示されたい。
退職手当	・官民の退職給付額について、人事院の調査では国が民間を4,026千円上回ることから、総務省で退職手当の見直し作業が進められているが、これまで府では国に準じて措置してきたことから、今後国の動向を注視していきたい。	・人事院の調査は、企業規模50人以上を対象とするなど問題がある。 ・退職後の生活設計に甚大な影響を与える不利益変更であり、絶対に反対であるので、国において慎重な対応がなされるよう働きかけられたい。
高齢者の 雇用問題	・国ではフルタイム再任用の義務化が検討されていることから、国の検討状況を注視しながら、人事委員会とも協議して、制度設計をしたい。	・我々の要求はフルタイム再任用ではなく定年延長であるが、仮にフルタイム再任用とされた場合は、希望者が全員雇用されるよう求めたい。
人事評価 昇任・昇格	・これまでの再検証や職員アンケート結果から、職員の理解も進んできたと考えており、平成24年度下半期から制度を導入し、25年6月の勤勉手当から給与反映を実施したい。 ・今後も、在級年数、在職員年数、勤務状況等の要件を満たす者を対象に、論文や面接で、厳正に選抜を行いたい。	・当局アンケートは、回答率が低く、制度を理解している職員は半数にも満たず、制度の浸透は見られない。 ・ノルマ主義の恐れのある制度の導入は職場に混乱を持ち込むことから、反対である。 ・昇任・昇格要件に該当するにも関わらず辞退する職員を減らすことは当局の責任であり、更なる努力を求める。
総実労働 時間縮減 休暇制度	・時間外勤務縮減に向けて、事前命令・修正命令の徹底だけでなく、より効率的な事業執行や業務縮減など、適切な業務マネジメントを進めたい。 ・今後とも、労使で構成する時短推進意見交換会で議論していきたい。 ・府の休暇制度について、国並みに是正するよう厳しく助言されている状況は変わりなく、現行の制度を維持することが精一杯である。	・時間外命令をする職員が、命令なしで残っている職員を見て見ぬ振りをしているという声があるので、改善されたい。 ・職員の時間外命令状況の「見える化」の取組など、冬の交渉に向けて具体的な超勤縮減策を検討・実行されたい。 ・夏季休暇については、全国的に見れば多くの団体が5日としていることを踏まえ、今夏の節電対策にあわせて、日数を拡大されたい。
臨時・非常 勤嘱託職員	・処遇改善については、人材確保の観点からも、他府県や近隣官公署の状況を見ながら、研究・検討していきたい。	・一時金等の支給については、国の制度化を待たず、法律の制約があっても、積極的に導入すべきである。
福利厚生 健康管理	・メンタルヘルス対策について、昨年度に続きストレス調査を実施するとともに、新たにリーフレットの配付やセミナーを開催したい。	・メンタルヘルス対策の充実について、引き続き努力するなど、職員の健康管理に万全を期されたい。
節電対策	・国や関西広域連合の節電目標を受け、府民生活、産業活動等を守るため、府が率先した取組が必要であるので、皆さん方の協力をお願いしたい。	・節電の取組に当たっては、執務室の温度や照明について労働安全衛生基準を遵守するとともに、職員の叡智を結集して取り組まれたい。

4 交渉結果

○ 全ての項目で継続交渉（一時金の支給を除く）

平成24年度勤務条件等に係る交渉（年末）の概要

- 1 交渉団体 京都府職員労働組合
自治労京都府職員労働組合
(いずれも連合体、専門部、現業協議会等を含む)
- 2 交渉回数 平成24年11月7日～12月25日まで 計21回
- 3 府の提案及び職員団体の主張

項目	府の主な提案	職員団体の主な主張
給与改定	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会勧告どおり改定したい。 ▶ 昨年の人事院勧告で示された俸給表の構造を基本とした給料表のマイナス改定 ▶ 特勤勤務手当について、国の指定基準を基本として、該当公署の級別区分の引下げ 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢層職員の給料の引下げとなることは不満であるが、若年者層の給料が上げられることについては、評価したい。 特勤勤務手当の見直しについて、対象公署の厳しい職場環境等を踏まえれば、引下げは納得できない。
技能労務職員の給与	<ul style="list-style-type: none"> 他府県の実況等を踏まえ、適用給料表の見直し、昇任昇格基準、職・業務の在り方などについて検討が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職員の厳しい生活実態を踏まえ、給料の5%引下げ措置を廃止されたい。 給料の在り方などについて、議論することはやぶさかでない。
退職手当の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 官民均衡を図るため、これまでと同様に国の退職手当に準じて支給水準を引き下げ。 実施時期は、退職者への周知期間などを考慮して、平成25年3月1日としたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当の大幅削減については、退職後の生活設計を狂わせる重大な不利益変更であり、到底認められない。
人事評価	<ul style="list-style-type: none"> これまでの再検証や職員アンケートの結果から、職員の理解も進んできたため、平成25年1月から導入し、平成25年6月の勤勉手当から給与反映を実施したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度の導入や給与反映は、職場に差別と分断を持ち込み、チームワークや組織力を低下させるものであり、反対の立場である。
昇任・昇格	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度定期人事異動においても、「在級年数」、「在職位年数」、「勤務状況」、「研修履修」等の要件を満たす者を対象に、論文と面接により選抜を行いたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 若年層職員などの処遇改善を図るため、「在職年数」、「在職位年数」等の昇任・昇格基準を見直されたい。
総実労働時間縮減	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務縮減の取組を徹底するとともに、業務が特定の職員に偏らないよう、体制の確保など必要な対応を講じたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 人員が削減される中で、災害対応の増加や病休者の増加等から、執行体制の確保が困難な状況となっているので、必要な対応をされたい。
休暇	<ul style="list-style-type: none"> お盆やゴールデンウィークにおける集中的な休暇取得促進など、総取得日数の増加に向けた職場環境づくりに取り組むたい。 子育て休暇について、特別支援学校在職の場合に限り高等部まで対象を拡大したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 夏季休暇については、全国的に見れば多くの団体が5日としていることを踏まえ、日数を拡大されたい。 障害のある子についての子育て休暇については、対象年齢制限を撤廃されたい。
臨時・非常勤職員	<ul style="list-style-type: none"> 給料表の改定を踏まえ、臨時職員の賃金、非常勤嘱託職員の報酬を改定したい。 子育て支援等の観点から、妊娠中職員の通勤緩和休暇の新設や非常勤嘱託職員について育児休業の制度化等を図りたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 正規職員との均等待遇の観点から、退職手当や一時金を支給されたい。 これまで非常勤嘱託職員は育児休業制度がなく、雇用保険の給付金が受給できなかったため、今回の制度化は評価したい。
福利厚生健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 互助会は、財源の乏しさが事業充実の壁になっているが、会費負担と事業内容のバランスを踏まえ議論していきたい。 ストレス調査や心の健康相談等の職員向け事業のほか、産業医から各職場の取組に支援を行っているところであるが、効果的な取組となるよう努めたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 互助会財政が厳しいことは承知しているが、事業充実に向けて、互助団体のあり方も含めた抜本的な検討が必要である。 健康管理医が各総合庁舎に出向いて心の健康相談がなされているように、専門家から職員に直接働きかける仕組みが有効なので、引き続きしっかりと対応されたい。
高齢者の雇用問題	<ul style="list-style-type: none"> 地方公務員の具体的な制度内容について、国に早期に成案を示すよう要請するなど、平成26年度からの実施に向けて、情報収集に努めて、必要な検討を進めていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用と年金の接続に関し、空白期間を生じさせない、希望者全員の再任用、若年者の採用を妨げないことなどを求めるとともに、労使合意の下で制度設計されたい。

4 交渉結果

- 給与改定（給料表・特勤勤務手当） 実施（25年1月～） <人事委員会勧告どおり改定>
- 退職手当の引下げ 実施（25年3月～） <国準拠の内容で実施>
- 人事評価制度の導入 実施（25年1月～）
- 子育て休暇の対象拡大 実施（25年1月～）
- 非常勤嘱託職員・臨時職員の報酬・賃金の改定 実施（25年4月～）等
- その他 継続交渉