

平成18年度 賃金確定に関する要求書に対する回答

| 要 求 項 目 | 回 答 |
|--|---|
| <p>1 基本賃金の改善について</p> <p>(1) 2005年度から実施されている給与特例措置を直ちに中止すること。</p> | <p>給与の特例措置については引き続き平成19年度も実施したい。</p> <p>なお、カット率については検討したい。</p> |
| <p>(2) 2006年度の賃金改定にあたっては、現行給与水準を維持すること。</p> <p>特に一時金については、昨年度労使で合意した「国家公務員との均衡」の意義を十分に理解し、現行水準を維持すること。</p> | <p>人事委員会の勧告及び報告を尊重して対応したい。</p> <p>なお、給与の制度及び運用の見直しについては、引き続き行っていくたい。</p> |
| <p>(3) 他の給料表についても行政職給料表との均衡を最低とし、適正な職務評価を加えること。</p> | <p>地方公務員法に規定されている諸原則に従うことが大原則である。</p> |
| <p>(4) 主査、主任制度の見直しについては、公平性、公正性を確保し、職員の納得を得るために職員組合との十分な協議を持ち、一方的な変更をおこなわないこと。</p> <p>特に、偏った職務に従事させてきた事案については、今日的な司法判断を尊重し、適切な対応をおこなうこと。</p> | <p>職員の声にも耳を傾けながら、また、組合とも十分に協議しながら、機会を平等に与え、適正に評価し、評価に見合った処遇を行う総合的な人事制度の構築を目指していきたい。</p> |
| <p>(5) 現行給料表の号級を伸ばし、枠外者を解消すること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> |
| <p>(6) 初任給基準の改善については、人材確保を目的とし、民間初任給との均衡の必要性から行政職大卒初任給基準を1級38号とし、他についても準じた改善を図ること。</p> <p>また、この措置に伴う在職者調整を行うこと。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、課題であると認識しているので、引き続き問題意識をもって検討するよう人事委員会に対し要請していきたい。</p> |
| <p>2 査定昇給</p> <p>勤務成績などに基づく査定昇給の在り方については、管理職層部分を含め十分な労使協議をおこなうこと。</p> | <p>必要に応じて、組合と話し合っていくたい。</p> |
| <p>3 休職、休業者の復職時調整について</p> <p>(1) 育児休業、介護休暇取得者における復職時調整を3/3とすること。また、既取得者に対し復元措置を講ずること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、育児休業の復職時の取扱いについては、国における制度改正の動きを注視していきたい。</p> |
| <p>(2) 病気休職者の昇給延伸に対する改善措置を図ること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> |
| <p>(3) 職員組合休職専従者の復職時調整を3/3とすること。また、既取得者に対し復元措置を講ずること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> |
| <p>4 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当について</p> <p>1) 扶養手当の減額をおこなわず、属性区分を見直し均等支給とすること。</p> <p>また、教育加算額を引き上げること。</p> | <p>人事委員会の勧告及び報告を尊重して対応したい。</p> |
| <p>2) 扶養手当受給者の認定にあたっては申請した者とする。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> |
| <p>(2) 初任給調整手当について</p> <p>薬剤師、理学療法士、看護師など雇用の確保が困難な職種について措置すること。</p> | <p>現在のところ措置することは考えていない。</p> |
| <p>(3) 通勤手当について</p> <p>1) 自家用車通勤者の駐車に必要な経費を支給すること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、自転車通勤者の取扱いや自動車通勤者のノーマイカー運動参加時の交通機関の取扱いについて、検討してみたい。</p> |

| 要 求 項 目 | 回 答 |
|---|--|
| 2) 「交通機関等」利用者について、全額実費支給すること。特に遠距離通勤者の通勤時間短縮のため、特急料金に係る費用についても全額支給すること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 3) 長距離通勤による心身負担の軽減、総通勤手当措置額の減少のため、長距離通勤者の減少に努めること。また、やむなく長距離通勤となる者について、拘束時間に見合う手当を新設すること。 | 公務上の必要の観点から、原則、適材適所の人員配置を行っていく。 なお、手当の新設は法令上困難である。 |
| (4) 住居手当について 住居手当を改善し、自宅居住に関する住宅手当の資格要件について、「世帯主」「主たる生計の維持者」等を改め、申請した者とする。 | 人事委員会の勧告及び報告を尊重して対応したい。 |
| (5) 特殊勤務手当について 特殊勤務手当支給基準における職務評価基準の改善を進めるとともに、常態している業務については職務給として月額化、非常態業務を日額化とすること。 | 点検が必要な業務があれば、実態をよく調査、分析した結果を踏まえて、検討してみたい。 |
| (6) 時間外、休日、夜間勤務手当について | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 1) 夜間、深夜勤務手当を引き上げること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 2) 休日勤務者に対し、代休取得日に関わらず25/100を支給すること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 3) 勤務時間外および休日勤務の移動時間について、時間外手当を支給すること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| (7) 県外事務所等に勤務する職員の二重生活負担軽減のための措置を講ずること。また、民間で見られるような帰省のための旅費を支給すること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| (8) 単身赴任手当を増額すること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 5 人事評価制度について 人事評価制度の実施、変更については、職員組合との十分な協議をおこなうとともに、適切な情報提供をおこなうこと。 | 必要に応じて、組合と話し合っていきたい。 |
| 6 男女平等の実現について 女性職員の採用、登用の拡大のための指針を策定し、採用から退職にいたるまでの実質的な男女平等を確保するため、年次計画、数値目標を含むポジティブアクションを策定すること。 加えて、女性職員の登用の改善が進む中、男性中心の環境、意識を改善しながら、時間外勤務時間の縮減を図り、女性職員の能力が十分に発揮できる条件整備を早急に進めること。 上記、計画策定や環境改善については、労働組合と十分な意見、情報の交換をおこなうこと。 | 女性職員の登用拡大については、継続的に取り組んでいるところであり、今後とも積極的な登用に努めていきたいが、目標設定までは考えていない。 なお、採用については、人事委員会によって、性別によることのない公平・公正な採用試験の実施がなされているところである。 また、男性中心の意識を見直し、男性も女性も働きやすい職場の環境づくりに努めていきたい。 |
| 7 労働時間の短縮について 労働時間を速やかに1,800時間程度に短縮すること。そのため、次の事項の計画的かつ速やかな実現を図ること。 (1) 労働時間を1日7時間30分に、週37時間30分に短縮すること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| (2) 時間外労働に関わって、労働基準法33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」の規定を拡大解釈することなく厳格に運用すること。 | 法律にのっとり引き続き適正に運用していきたい。 |

| 要 求 項 目 | 回 答 |
|--|---|
| (3) 一人当たり、役職あたりの適正業務量を設定し、職員間における業務量の偏りを早急に是正すること。 | 業務量の偏りが認められる場合には、トータルコスト予算分析によって事業毎に把握できる人役等や事業の必要性を検討し、業務の平準化に努めたい。 なお、時間外勤務が多い所属については、その原因等を分析した上で、必要なものについては定数上の措置も含め、検討していきたい。 |
| (4) 予算策定作業に見られる財政課との直接協議を真の政策的事業にのみに限定し、各部の裁量権限を拡大し、業務の効率化を図ることなどの改善を図ること。 | 標準事務費を導入し、細かな事務費等は各部の裁量にまかせることによって、各種聞き取り等は政策的事業に重点をおくようにしている。また、各部からの聞き取りは極力、所定勤務時間内に終わるようにつとめている。今後も可能な限り政策的議論に集中できるよう努力していく。 |
| (5) ICカード導入による労働時間の適正把握により、人員増を含め適正な人員配置をおこなうこと。 | ICカード導入による職員の入退庁の管理により、勤務実態をより正確に把握しながら、今後も必要な業務量に応じた適正な人員配置に努めていきたい。 |
| (6) 36条協約の締結状況と実態を把握し、適切な指導をおこなうこと。 | 対象機関については、全て36協定を締結している。必要に応じて実態を把握し、今後も当該協定に基づいた適切な運用を指導していきたい。 |
| 8 休暇、休業制度の改善について | |
| (1) 年次休暇の完全取得促進施策を進めること。また、夏期休暇に連続して計画的に年次有給休暇をするなど計画的な取得を進めること。 | ゴールデンウィークや夏季の前には各部長・各所属長に対し、年休を積極的に取得できる環境づくりや雰囲気づくり、具体的な目標取得日数、計画表作成等について通知しているところである。 今後も年休を積極的に取得できる環境づくり、雰囲気づくりについて引き続き各所属長に対し働きかけていきたい。 |
| (2) 夏期休暇を5日とすること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| (3) 省エネなどの推進を含め、年末年始と同様の取扱の盆休暇(盆)を新設し閉館日とすること。 | 現時点では導入する考えはない。 |
| (4) 30歳、40歳、50歳、58歳に3日連続の「リフレッシュ休暇」を整備すること。 | 現時点では導入する考えはない。 |
| (5) 更年期障害に関わる通院などを保障するための特別休暇制度を整備すること。 | 現時点では導入する考えはない。 |
| (6) 自発的な能力開発、自己啓発およびボランティアのための一定期間取得できる総合的休業制度を整備すること。 | 現行どおり取り扱いたい。 自己啓発等休業については、国家公務員において「一般職の職員の自己啓発等休業に関する法律」が制定され、それに準じて地方公務員に立法措置が行われた場合には、対応を検討したい。 |
| (7) 高齢者部分休業制度を速やかに制度化すること。また、実施にあたっては、部分休業の定数割りはトータル合算に改め、代替補充をおこなうこと。 | 現時点では導入する考えはない。今後、その必要性を見極めながら、必要に応じて検討を行うこととしたい。 |
| (8) 精神的疾患による病休者は、結核休暇と同等の扱いとすること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 9 不払(サビス)残業の撲滅について | |
| (1) ICレコーダーで記録された時間外勤務時間と時間外手当支給とを連動させるシステムとし、サビス残業を撲滅すること。 | 時間外勤務命令を受けずに在庁している職員に早期退庁を促すことやICカードによる入退庁時刻記録と時間外勤務、休日勤務に係る時刻との整合性を管理職が随時確認することなどにより適正な管理を行っていく。 |
| (2) 欠退庁(カード上のみ)の退庁)や持ち帰り残業の防止のため、管理職員等による指導、職員の意識改革を図ること。 | 所属長会議や管理職員向け研修等を通じ、意識改革を図るよう取り組んでおり、引き続き取り組んでいきたい。 |

| 要 求 項 目 | 回 答 |
|--|--|
| <p>10 労働安全について</p> <p>(1) 職員の健康管理については、過重労働による健康障害のガイドライン(総務部長通知)などに沿い一層の充実、強化を図ること。</p> | <p>時間外管理システムから過重労働を行っている職員を把握し、的確な運用ができるよう指導をしているところであり、引き続き徹底していきたい。</p> |
| <p>(2) 労働時間の実態把握が可能なことから、時間外労働時間数による受診については厳格に運用し、職員の健康管理に努めること。また、産業医の専任化や専門医への委託を図り、職員が利用し易い環境を整備すること。</p> | <p>過重労働に対する健康障害防止対策は10(1)のとおり行っているところである。また、精神嘱託医への相談窓口等を開設しており、現行どおり対応したい。</p> <p>なお、職員が利用しやすい相談の仕組みとなるよう今後も検討していきたい。</p> |
| <p>(3) メンタルチェックを毎年実施し、その結果に基づいた労働安全委員会の充実すること。</p> | <p>メンタルチェックは毎年度実施しており、その結果、ストレス度の高い職員に対してはメンタル相談を行うなど早期対応を取っているところである。</p> <p>また、安全衛生委員会等については、委員会を置かない機関においても、衛生推進者を置いているところであり、現行どおりの組織体制としたい。</p> <p>なお、メンタルチェックの手法に限らず、職員研修の充実等により、職員への早期対応など効果的なメンタルヘルス対策が取れるよう検討をしていきたい。</p> |
| <p>(4) カウンセリングなどを定期検診時に受診できる体制を整備し、心因性疾病の防止に努めること。</p> | <p>カウンセリングには相当の時間を要し、定期健診時に行うことは困難である。現行どおりの相談体制としたい。</p> |
| <p>(5) OA、LANによる業務が通常化している状況下、視覚的障害の発生防止を健康診断時の重点項目に含め、充実を図ること。また、労働基準に示された適正な休息の取り方について指導すること。</p> | <p>定期健康診断においてVDT検査項目を設けており、現行どおり対応したい。</p> <p>また、VDT作業による健康障害の予防策の啓発を行っており、今後も周知を図りたい。</p> |
| <p>(6) アスベスト対策に関わる職員の業務管理簿を適正に作成し保管するとともに、業務の実態に合わせて特殊勤務手当を支給すること。</p> | <p>現在のところ、石綿障害予防規則に該当する業務のある所属はない。今後、当該業務があった場合には、業務管理簿を作成し対応したい。</p> <p>なお、石綿除去作業の立入検査以外の石綿取扱業務における特殊勤務手当の支給については、業務の実態を調査、分析した結果を踏まえて、検討してみたい。</p> |
| <p>11 地方独立行政法人、指定管理者制度の協議について</p> | |
| <p>(1) 現在直営でおこなっている業務については、公共サービスの維持、向上の観点から直営継続を基本とすること。</p> | <p>公共サービスの維持、向上の観点に立って、県職員以外でも実施できる業務については、引き続き地方独立行政法人、指定管理者制度、市場化テストの導入の検討を行っていきたい。</p> |
| <p>(2) 地方独立行政法人、指定管理者制度、市場化テストの導入にあたっては、職員組合との十分な協議をおこなうこと。</p> | <p>地方独立行政法人、指定管理者制度、市場化テストの導入及び運用については、管理及び運営に関する事項である。なお、制度導入にあたっては、必要に応じて、組合と話し合っていくたい。</p> |
| <p>(3) 地方独立行政法人が選択される場合にあっては、法人職員が県職員に復帰できる制度を導入すること。</p> | <p>地方独立行政法人の制度導入により法人職員となった者が、県職員に復帰を希望する場合には、現行制度の範囲内で対応を考えていきたい。</p> |
| <p>12 家庭と仕事の両立支援策の拡充について</p> | |
| <p>(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」実施にあたり、計画の進捗状況を毎年調査し、公表すること。また、調査結果に基づいた協議の場を設け、改善に努めること。</p> | <p>計画の進捗については、可能なものについては把握し、必要に応じて公表したい。</p> <p>また、状況に応じ、必要があれば組合とも協議していきたい。</p> |

| 要 求 項 目 | 回 答 |
|---|--|
| (2) 妊娠、出産に関して以下の事項を実現すること 1) 産前休暇8週、産後休暇13週とすること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 2) 育児休業と産前・産後休暇を連続した期間とし、同一代替者の配置を可能とすること。 また、複数年の育児休業取得者の代替職員については、正職員または期間職員とし、その周知に努めること。 | 育児休業の代替は、原則、正職員配置としているが、一部の専門職種については、代替要因不足により臨時的任用職員や非常勤職員を配置している。また同一年度内については、産前産後休暇と育児休業を連続した期間として、同一代替者を配置している。なお、代替職員の配置に当たっては必要な資格を有する者を充てるなど休業等職員の専門性に配慮するとともに、任期付職員制度の活用等を検討したい。 |
| 3) 妊産婦の請求による休憩回数の増加、休憩時間の延長などの措置を確実なものとする。また、その条件整備に努めること。 | 健康保持に影響があると認められる場合の休息等のための特別休暇については措置済みであり、制度の内容について、職員に周知を図っている。 |
| (3) 両立支援に関して以下の事項を実現すること。 1) 育児のための短時間勤務制度を導入すること。 | 人事院の意見申し出に準じて「地方公務員の育児休業等に関する法律」が改正された場合には、検討を行うこととしたい。 |
| 2) 介護時間の新設を行うこと。 | 現行制度においても、介護休暇の時間単位の取得は可能である。 |
| 3) 男性の育児休業・介護休暇の取得促進策を講じること。 | 制度周知に努めて意識改革を図るとともに、育児休業・介護休暇を取得しやすい雰囲気や仕事の体制づくりといった、職場の環境整備に努める。 |
| 4) 2週間未満の家族看護休暇の新設を行うこと。 | 看護休暇については現行どおり取り扱いたい。 |
| 5) 介護休業制度を拡充し、あわせて有給化をはかること。 | 現行どおり取り扱いたい。 |
| 6) 育児休業の有給化をはかること。 | 法律により育児休業の期間に給与は支給できない。 |
| 7) 育児介護の責任を有する男女労働者の時間外労働は、年間150時間を上限とすること。 | 条例により、職員から請求があった場合、業務処理が困難な場合を除き、年間150時間を超えて勤務をさせてはならないこととなっている。 なお、部分休業、育児時間等取得職員の時間外勤務の原則禁止、子育て中の職員に対する一層の時間外勤務縮減について取り組んでいる。 |
| 13 雇用の確保と安定、人員確保について | |
| (1) 獣医師、薬剤師、理学療法士、看護師など雇用確保が困難な職種に対し、初任給調整額の支給、奨学制度の創設、勤務条件の整備など人材確保の対策を実施すること。 | 獣医師の初任給調整手当については、本年度から措置している。 なお、その他の人材の確保が困難な職種について、他県の状況等も踏まえながら必要に応じて処遇の改善について検討したい。 |
| (2) 再任用制度については、希望者全員を対象に積極的実施をすること。 | 職員の希望する勤務条件等を踏まえ、欠員状況を見ながら、必要に応じて再任用を実施することとしたい。 |
| (3) 職員数の増減を伴う機構改革は、実効ある事前の労使協議をおこなうこと。 | 組織及び定数に関する事項は管理及び運営に関する事項である。なお、検討状況について説明できるものがあれば事前に情報提供及び意見交換をしたい。 |
| (4) 時間外勤務時間、年次有給休暇の取得状況などを含めたトータル予算計上とし、実効性のある人員再配置のもと、労働時間短縮を推進すること。 | 限られた人的資源をどの予算事業にどれだけあてるかの判断は、事業内容を精査の上、所属長が責任をもって行うようにしている。 なお、時間外勤務が多い所属については、その原因等を分析した上で、必要なものについては定数上の措置も含め、検討していきたい。 |

| 要 求 項 目 | 回 答 |
|--|---|
| <p>14 臨時・非常勤職員の雇用安定と労働条件の改善について</p> <p>(1) 臨時的任用職員、非常勤職員に対し、労働条件と業務内容を明確に事前説明すること。</p> | <p>採用時にあらかじめ労働条件等を書面で交付し、説明することとしたい。</p> |
| <p>(2) 通勤手当については、正規職員と同様の扱いとすること。また月17日未満、週30時間未満の非常勤職員にも措置すること。</p> | <p>臨時的任用職員及び非常勤職員（月17日以上又は週30時間以上勤務することとされている者）について、職員の例により賃金又は報酬を割増しして支給することができないか検討してみたい。</p> <p>その他、臨時的任用職員及び非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>(3) 臨時的任用職員</p> <p>1) 月例給を152,500円（行（一）1級16号相当額）とし、日額7,600円とすること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、今後、臨時的任用職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>2) 産休代替などでの専門知識、資格などを必要とする臨時的任用職員については、適正な職務評価により給与を増額すること。</p> | <p>既に資格職等については、基準単価よりも高く設定しているものもあるが、臨時的任用職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>(4) 非常勤職員</p> <p>1) 常態化している非常勤職員は、正職員化すること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>2) 非常勤職員が安心して働けるように、1年未満の任用期間を排するとともに、現行3～5年となっている更新を制度化すること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>3) 賃金の決定に当たっては、従事する業務内容を適切に評価し、正職員との均衡を図り、加算すること。</p> | <p>職務に応じ単価を設定しており、現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>4) 継続して勤務している非常勤職員の賃金については、勤務年数に応じて定期昇給分を加算すること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>5) 超過勤務を行った場合には時間外勤務手当を完全に支給すること。</p> | <p>非常勤職員に時間外勤務を命ずることは基本的には想定されないが、仮に命じ、行った場合には時間外勤務手当を支給している。</p> |
| <p>6) 一時金を正規職員と同月数支給すること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> |
| <p>7) 年次有給休暇については、臨時的任用職員との均衡を図り、同時に勤務開始時から取得可能とすること。</p> | <p>年次有給休暇については、労働基準法の規定に則し、労働時間に比例した日数としており、一部労働基準法の規定を上回る日数としている。</p> <p>勤務開始時からの取得については、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| <p>8) 特別休暇（病気休暇、慶弔休暇、夏期休暇など）については、臨時的任用職員と同様に有給で措置すること。</p> | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |

| 要 求 項 目 | 回 答 |
|--|---|
| 9) 女子保護のための休暇（生理休暇、産前産後休暇、保健指導休暇など）を臨時的任用職員と同様に有給で措置すること。 | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> |
| 10) 長期勤続の非常勤職員については育児休業、介護休暇（休業）、育児時間などの家庭と仕事の両立支援のための休暇が取れるようにすること。 | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、介護休暇については、非常勤職員のあり方の総合的な見直しの中で、どのような取扱いを行うか検討してみたい。</p> <p>また、現行においても育児時間の取得は可能である。</p> |
| 15 その他 (1) 社会貢献、国際貢献などを目的とする公的機関からの派遣依頼や参加要請に対し、対応可能な休暇、休業制度を検討すること。 | <p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、国家公務員において「一般職の職員の自己啓発等休業に関する法律」が制定され、それに準じて地方公務員に立法措置が行われた場合には、対応を検討したい。</p> |
| (2) 人事異動は、極力最小限に留め職場に混乱を生じさせないこと。また、異動にあたっては本人の希望を尊重し、介護などの社会的制度が不備による不利益を職員に負わせないこと。さらに、遠距離の本人内示については、少なくとも1月前にはおこなうこと。 | <p>職場の円滑な業務執行体制を継続的に確保するために、一定の異動サイクルに配慮するとともに、転居を伴うような異動については、可能な限り早く内示できるよう努めていきたい。</p> |
| (3) 公共サービス提供者間での賃金格差が公平な公共サービスの提供を阻害することから、公共サービスの維持、向上のため県立施設、外郭団体で働く労働者の賃金と県職員との格差が生じないように、委託費などにおいて必要な予算措置を行うこと。 | <p>職員の勤務条件に関する事項でない。</p> |