

平成22年度 県職員の賃金労働条件に関わる要求書に対する回答

要求項目	回 答
<p>一 賃金改善の要求</p> <p>(1) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するため、国公ラスパイレス指数が95にまで低下し、県内4市よりも低い給与水準を改善すること。</p>	<p>今年度の給与改定については、人事委員会の勧告及び報告のとおり対応したい。</p> <p>なお、わたり廃止後のポスト設置については、従来からの組織的な観点の設置とあわせて、職員の能力の発揮・活用という観点からのポスト設置についても考えていきたい。</p>
<p>(2) 民間給与に比べて低い組合員の給与を増額すること。</p>	<p>今年度の給与改定については、人事委員会の勧告及び報告のとおり対応したい。</p>
<p>(3) 公民比較方法を是正した再勧告を人事委員会に要請すること。</p>	<p>公民比較における課題については、任命権者からの要請を踏まえた上で、人事委員会において検討・判断されたものと考えている。</p> <p>したがって、再勧告を要請する考えはない。</p>
<p>二 賃金制度改善の要求</p> <p>(1) 行政職係長を4級に格付けること。他の給料表適用職種についても均衡措置を講じること。</p>	<p>本県では、わたり廃止に伴う職務の級の見直し時に、行政職4級を課長補佐の職務の級として整理したところであり、その考え方を変える考えはない。</p>
<p>(2) 初任給格付けを民間初任給と均衡させること。あわせて在職者調整をおこなうこと。</p>	<p>初任給については、平成20年4月1日に引上げを行い、国等に比べ4号給高くなっていることから、現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(3) 採用後6年間等の昇給割増措置の上限号給を撤廃すること。</p>	<p>若年層の給与改善を目的とした措置であることから、現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(4) 採用前職歴の初任給への換算割合を類似職務に従事した期間10割、それ以外の期間8割に統一すること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、資格職の前歴換算方法等については、職務の実態や、国や他都道府県の取扱い等も考慮しながら、今後も必要に応じて検討していきたい。</p>
<p>(5) 介護休暇取得者に、育児休業取得者と同等の昇給復元措置を講じること。</p>	<p>育児休業取得者の復職時調整については、次世代育成支援を目的に政策的に措置されたものであり、これと同等の調整を介護休暇取得者に措置することは適当でないことから、現行どおりの取扱いとしたい。</p>
<p>(6) 職員組合休職専従者の復職時調整を民間にない3/3とすること。あわせて在職者調整をおこなうこと。</p>	<p>既に病気休職等における調整率を上回る措置が行われていることから、これを変更する考えはない。</p>
<p>三 諸手当改善の要求</p> <p>(1) 時間外勤務手当の支給率を150/100とすること。</p>	<p>民間企業の状況等を踏まえ、現時点で支給率を引き上げる考えはない。</p> <p>時間外勤務の縮減を優先することを第一に取り組んでいく。</p>
<p>(2) 自家用車通勤者の駐車場使用料は通勤実費であることから、通勤手当額に上乘せすること。</p>	<p>民間給与実態調査の付帯調査結果を基に、県内民間における通勤手当制度及び従業員駐車場の状況も参考としながら、検討していきたい。</p>
<p>四 休暇制度改善の要求</p>	

(1) 介護休暇の期間を1年に延長すること。	民間や国、他都道府県の状況も踏まえれば、これ以上の措置は考えていない。
(2) 夏季休暇を5日とすること。	年次有給休暇の取得促進に努めることとし、現行どおり取り扱いたい。
(3) 盆休暇を新設し、年末年始と同様の閉庁とすること。	行政ニーズに応じた職員体制を考慮しつつ、当該時期の夏季休暇及び年次有給休暇の取得を一層促進していくこととし、盆休暇の新設については、現時点では導入する考えはない。
(4) リフレッシュ休暇を新設すること。	年次有給休暇の取得促進に努めることとし、現時点では導入する考えはない。
(5) 育児時間を1日2回120分に延長し、就学前の子までに拡充すること。	小学校就学前の子については、育児部分休業で対応できることから、育児時間については、現行どおり取り扱いたい。
(6) 自己啓発のための休業制度を整備すること。	自己啓発等休業制度を平成20年度から導入しており、現行どおり取り扱いたい。
(7) 特定事業主行動計画を踏まえ、年休取得目標実現に向けた具体的な対応策を提示すること。	<p>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するとともに、各職員への意識啓発を行っているところである。</p> <p>今後と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努めていきたい。</p>
(8) 高齢者部分休業制度を速やかに制度化すること。	仕事に対する士気の維持など人事管理上の問題点が多く想定されることから、現時点では導入する考えはない。
(9) 組合活動に関わる無給の休暇制度を新設すること。	新たに休暇制度を設けることについて、現時点では県民の理解を得ることは困難であることから、導入する考えはない。
五 職場環境改善の要求	
(1) 時間外勤務の具体的な縮減策を講じること。	<p>時間外勤務の増加については重大な問題と認識しており、本年5月から時間外勤務縮減の運動を開始し、これまでのところ縮減が図られているところである。</p> <p>今後も、職員及び職員組合の意見をききながら、管理職の業務マネジメントの徹底や、仕事のムダ排除や業務や効率化を図り、早期退庁の庁風づくりを進める。</p> <p>また学校現場においては、勤務負担軽減に向けて、各学校の課題に応じて専門家や非常勤職員等を配置しているところだが、今後、教職員の勤務実態等に関する調査を行い、その結果を踏まえながら時間外勤務縮減に向けた具体的な対策を検討する。</p>
(2) 行き過ぎた人員削減を反省し、適正な人員配置を講じること。	<p>県民に求められているスリムで効率的な組織とするために、今後も組織定数見直しを行うことは必要である。</p> <p>定数の見直しについては、組織間の業務の重複排除、役割整理等のほか、民間委託の推進等や市町村との連携・共同化等などの観点</p>

	<p>で、業務の見直しを行いながら実施していくこととしており、今後も、事業の棚卸しも継続するなど、業務量と定数配分について点検していきたい。</p> <p>また、職場の業務カイゼン運動を推進することにより、業務の中のムリ・ムダを排除していきたい。</p>
(3) 組合員の健康管理に責任を有する使用者の自覚を持ち、業務による健康被害の防止策を講じること。	<p>業務による健康被害（過重労働）の早期発見と早期対応のため、時間外勤務が多い職員に、産業医（臨床医）による面接を実施しているところであり、引き続き徹底していきたい。</p> <p>なお知事部局においては、職域委員会が活性化しよう努めているところであるが、安全衛生管理体制の見直しを行い、全庁的な安全衛生管理の充実強化を行うこととしている。</p>
(4) メンタル、セクハラ、パワハラ の発生を防止する具体策を講じること。	<p>所属への出前講座、管理監督者への研修等により普及啓発を行っている。</p> <p>メンタルヘルスについては、様々な機会を捉え早期発見・介入等に努め、メンタル疾患未然防止対策の充実を図っている。</p> <p>また、セクハラ、パワハラについては、ハラスメント行為全般に対応できる相談体制の強化に努め、特にパワハラについては、未然防止を目的として事例集を職員へ配布・周知することとしており、引き続き対応していきたい。</p>
(5) 休職者の職場復帰支援策を改善すること。	<p>円滑な職場復帰を支援するため、休職中の職場リハビリ（復帰訓練）や復職後の健康管理区分による勤務軽減等を行うとともに、復帰にあわせた人事上の配慮も行っており、今後も引き続き対応していきたい。</p>
<p>六 非常勤職員、臨時的任用職員の労働条件改善の要求</p> <p>(1) 非常勤職員、臨時的任用職員の正規職員化を進めること。</p>	<p>非常勤職員、臨時的任用職員の処遇については、法令に基づき、県内民間や国、他都道府県の取扱い等も考慮しながら検討していきたい。</p>
(2) パートタイム労働法の趣旨を尊重し、非常勤職員、臨時的任用職員の賃金を改善すること。	<p>地方公務員法なども含めた法令に基づき、県内民間や国、他都道府県の取扱い等も考慮しながら検討していきたい。</p>
(3) 鳥取県が言う「常勤的非常勤職員」は、司法判決で常勤職員とされたことから、人事院総裁通知などを尊重し、一時金を支給すること。	<p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>地方自治法の規定により、非常勤職員に支給できる給与は報酬と費用弁償のみである。「常勤的非常勤職員」は非常勤職員であり、期末手当又はこれに相当する報酬を支給することは適当でないと考えている。</p>
(4) 全ての非常勤職員、臨時的任用職員を社会保障制度に加入させるとともに、育児休業制度、育児短時間勤務制度、介護休暇制度を整備すること。	<p>職員の任用形態並びに社会保障の各制度を踏まえて適切に対応していきたい。</p> <p>非常勤職員及び臨時的任用職員に係る育児休業制度等については、関係法令等の整備状況を踏まえて適切に対応していきたい。</p>