



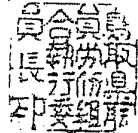
2006年10月23日

鳥取県知事

片 山 善 博 様

鳥取県職員労働組合

執行委員長 片 山 武 彦



鳥取県現業公企職員労働組合

執行委員長 有 本 年 光



## 2006年度 県職労、県現企労要求書

貴職におかれましては、地方交付税制度見直し等地方自治を崩壊させかねない状況のなか、自主財源基盤の弱い本県にありながらも県民生活の向上、公共サービス維持に尽力されていることに対し敬意を表します。

我が国経済が安定成長期に移り、経済活動から生み出される富の再配分システムが崩れ、地域間にも大きな格差が持ち込まれようとしています。地方自治体に対しても、国からの兵糧攻めという形で、スタートラインの異なった競争への参加が強く求められようとしており、いくら頑張ってもどうしようもない範囲にまで努力不足という切捨てが準備されている将来に大きな不安を感じております。社会保障の見直しによる老人や障害者など社会的弱者の負担増加は社会問題化しており、過度な自己責任、競争、自立の要請が強者による脅しと化してはいないかと危惧しています。

県職員では、過重労働に加え、他県の極一部でされた談合や飲酒運転などが公務員全体のものであるかの批判を背にした報道なども影響し、萎縮を余儀なくされる環境下におかれています。また、全国に先駆けるかたちでの抜本的な賃金、労働条件の見直しを決定したことから、若年職員を中心に将来の見え難い状態となり、職員の士気に大きく影響する事態を招いています。

そのため、昨年度の労使交渉では、求められる人材に基づいて、労働条件については変則的ではあるものの国家公務員との均衡を基本とすることを確認し、将来不安の払拭を図りました。

しかしながら本月11日、鳥取県人事委員会は、根拠を明確に説明できないまま、比較賃金調査対象企業規模を100人から50人に引き下げるとともに、一時金については国家公務員や大多数の都道府県と異なり削減することなどの勧告をおこないました。

本年度の人事委員会勧告については、いくつかの点で地方公務員法に反するものと考えており、その問題点については労使で解決したいと願っております。

つきましては、県職員労働組合、県現業公企労働組合連名での要求をおこないますので、11月1日までに文書にて回答されることを求めます。

また、その後の誠意ある労使交渉によって事態の解決に臨まれることを強く求めます。

## 記

### 1 基本賃金の改善について

- (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。
- (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。  
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。
- (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。
- (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。  
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。
- (5) 現行給料表の号級を伸ばし、枠外者を解消すること。
- (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。また、この措置に伴う在職者調整を行うこと。

### 2 査定昇給

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。

### 3 休職、休業者の復職時調整について

- (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。
- (2) 病気休職者の昇給延伸に対する改善措置を図ること。
- (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。

### 4 諸手当の改善について

- (1) 扶養手当について
  - 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。  
また、教育加算額を引き上げること。
  - 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こと。
- (2) 初任給調整手当について  
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。
- (3) 通勤手当について
  - 1) 自家用車通勤者の駐車に必要な経費を支給すること。
  - 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。
  - 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。

- (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、申請した者とする事。
- (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。
- (6) 時間外、休日、夜間勤務手当について
  - 1) 夜間、深夜勤務手当を引き上げること。
  - 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。
  - 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。
- (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。
- (8) 単身赴任手当を増額すること。

#### 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。

#### 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。

#### 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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

#### 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。
- (2) 夏期休暇を 5 日とすること。

- (3) 省エネなどの推進を含め、年末年始と同様の取扱いの盆休暇（盆）を新設し閉館日とすること。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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、部分休業の定数割入はトータル合算に改め、代替補充をおこなうこと。
- (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。

#### 9 不払（サービス）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、サービス残業を撲滅すること。
- (2) 加退庁（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。

#### 10 労働安全について

- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (6) アセスメン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。

#### 11 地方独立行政法人、指定管理者制度の協議について

- (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。
- (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。
- (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。

#### 12 家庭と仕事の両立支援策の拡充について

- (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。

- (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。
  - 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。
  - 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  
こと。また、その条件整備に努めること。
- (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。
  - 2) 介護時間の新設を行うこと。
  - 3) 男性の育児休業・介護休業の取得促進策を講じること。
  - 4) 2週間未満の家族看護休暇の新設を行うこと。
  - 5) 介護休業制度を拡充し、あわせて有給化をはかること。
  - 6) 育児休業の有給化をはかること。
  - 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。

#### 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。
- (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。
- (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。
- (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。

#### 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

- (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。
- (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。
- (3) 臨時的任用職員
  - 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。
  - 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。
- (4) 非常勤職員
  - 1) 常態化している非常勤職員は、正職員化すること。
  - 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。
  - 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。
  - 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。
  - 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。
  - 6) 一時金を正規職員と同月数支給すること。
  - 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。

- 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。
- 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。
- 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。

#### 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。
- (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。
- (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。

以上