

平成19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>一 基本要求について</p> <p>1 月例給、一時金について</p> <p>(1) 2007年度の賃金改定にあたっては、全国共通水準の行政サービス提供を担保するためにも、職員の士気高揚、人材確保を十分に考慮し、国および他県に準じて給料表の改訂、ならびに一時金の改善をおこなうこと。</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、引き続き行っていきたい。</p>
<p>(2) 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、適正な職務評価を持って調整すること。</p>	<p>地方公務員法等の法令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>(3) 新たに導入を検討するよう勧告された海事職給料表適用者については、現在支給額を下回らない範囲で、適切な運用をおこなうこと。</p>	<p>今後、人事委員会により海事職給料表の導入が勧告されれば、その趣旨を踏まえて検討したい。</p>
<p>(4) 初任給基準の改善については、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改訂給料表行(一)1級37号(191,600円)とし、他の給料表についても準じた改善を講じること。また、この措置に伴う在職者調整をおこなうこと。</p> <p>加えて、2006年度確定交渉時に県当局から発せられた「初任給改善が勧告されれば、遑ってでも実施する」を実現すること。</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、初任給の改定に伴い、高齢者層の昇給抑制についても、人事委員会の勧告及び報告を尊重して対応したい。</p>
<p>二 賃金制度要求について</p> <p>(1) 新たな給与制度(主任主査制度見直し)については、当初提案時から職務給を基本とする姿勢が示されているが、職務給は「職務内容の把握と分析」し、「その職の価値を評価基準で測定」し、「その価値に基づいて職務等級を設定」し、「その等級ごとの賃金」を定めることが唯一の方法であるとの認識にある。</p> <p>民間企業ではその手順に従い、十分な検討、研究を加えて従業員の納得を得るために惜しみない努力がされるが、本県では根本となる「職務内容の把握と分析」が適切にされている形跡がなく、その後の不十分な対応も加わり、職員に大きな不安を与えている。</p>	<p>現在、「各職階が担う職務の基準案」を示し、それを基にすべての職場、職種別の調査、検討を行っているところである。</p>
<p>加えて、近年、制度改正の検討において事務的な取扱が目立つようになり、そのことも職員の士気を低下させる要因となっている。</p> <p>職員の高い士気が県行政サービスの源であることを認識され、組合員が納得でき、かつ士気高揚につながるよう、民間で取られる手順を踏襲した制度構築作業に取り組むこと。</p>	

要 求 項 目	回 答
(2) 適正な職務評価に基礎を置く職務給制度が構築されるまでの間においては、給与切り下げを実施しないこと。	円滑な制度移行と激変緩和を図るため、平成22年度までの5年間の経過措置が条例により定められているところであり、人事制度改革の取組と並行して段階的に給与上の切替を進行させたい。
(3) 過去に偏った職務に従事させてきた組合員については、今日的な司法判断を尊重し、適切な対応をおこなうこと。	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ことを基本としながら適切に対応していきたい。
(4) 育児休業取得者の昇給復元改善は、男女平等を実現するための社会的要請であることから、基準日以前の取得者に配慮しないことは、過去の差別的取扱を容認するものである。 行政機関の使命に鑑み、基準日以前の取得者についても同様の復元措置を講じること。	平成19年8月1日に改正適用された「職員の育児休業等に関する条例」により定められているとおりに取り扱いたい。
(5) 介護休暇取得者に対しても、育児休業取得者と同等の昇給復元措置を講じること。	現行どおり取り扱いたい。
(6) 病気休職者の昇給延伸に対する改善措置を図ること。	現行どおり取り扱いたい。
(7) 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。	必要に応じて、組合と話し合っていきたい。
(8) 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。また、既取得者に対し復元措置を講ずること。	現行どおり取り扱いたい。
三 諸手当など要求について	
(1) 扶養手当については、属性区分を見直し、総額均等配分支給を検討すること。 また、教育加算額は引き上げること。	人事委員会の勧告及び報告を尊重して対応したい。
(2) 育児休業取得者、介護休暇取得者に対し、経済的保障（休業手当金の支給期間延長、支給額の引き上げ、共済掛金免除など）を拡充すること。	地方公務員等共済組合法などの法令により定められているとおりに取り扱いたい。 なお、育児休業手当金については、19年10月1日から給付率が休業中休業後合わせて、現行の40/100から50/100に引き上げられたところである。
(3) 通勤手当については、 1) 自家用車通勤者については実費弁済の必要から駐車に必要な経費を支給すること。 自家用車通勤費用の算出については、25円/kmを基準として支給すること。	現行どおり取り扱いたい。
2) 交通機関等利用者についても、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、公共交通機関利用促進のために、特急料金に係る経費を1/2弁済する制度があるが、さらなる利用促進等のために、利用実態に合わせた2/2支給とすること	現行どおり取り扱いたい。

要 求 項 目	回 答
(4) 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。	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。
(5) 採用確保が困難となっている職種については調整額の増額および新設をおこなうこと。	現在のところ新たな措置は考えていない。
(6) 特殊勤務手当については、日額支給を中心とした整理を進めているが、特殊性が常態している職種については月額化すること。	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。
(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) 単身赴任手当の措置根拠を明確に整理し、適正な増額をおこなうこと。	現行どおり取り扱いたい。
(9) 人材確保の観点から、新規採用者の赴任旅費を支給すること。	現行どおり取り扱いたい。
四 休暇制度改善要求について	
(1) 看護休暇および介護休暇制度を家族休暇として一元化を図り、学校行事、地域行事への参画を含めるなどの拡充、拡大をおこなうこと。	子の看護休暇及び介護休暇とも、現行どおり取り扱いたい。
(2) 更年期障害に限定した通院などを保障するための特別休暇制度を新設すること。	現時点では導入する考えはない。
(3) 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暇制度を整備すること。	平成19年10月22日に提示したとおり自己啓発等休業制度を平成20年度から導入したい。
(4) 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、部分休業の定数はトータルで算定し、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、各職場の実態や職員の意識も確認しながら、必要に応じて検討を行うこととしたい。
(5) 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。

要 求 項 目	回 答
<p>五 人事評価制度改善要求について</p> <p>(1) 人事評価制度の実施、変更については、これまでも労使で協議を重ねてきているところであるが、複雑化し過ぎ、組合員が理解し難くなってきている弊害もみられる。詳細な部分については、OJTおよびコンピテンシーモデルでの対応に代え、組合員間および評定者、被評定者間で共通理解が得られるよう、簡易化の検討をおこなうこと。</p> <p>また、今後も職員組合との十分な協議をおこなうこと。</p>	<p>より簡素で分かりやすいものとするという視点を大切にしながら、今後も引き続き必要に応じ検討していきたい。</p> <p>また、評定制度の改善については、職員組合とは、これまでも情報提供や意見交換を行ってきたところであり、今後も同様に進めていきたい。</p>
<p>(2) 人事評価制度の公平性、納得性などについて、組合員が理解できるよう評定結果の情報公開に努めるなど、具体的な説明をおこなうこと。</p>	<p>平成18年度から総括評定者の評定結果の開示を拡充し、全項目を職員本人に開示するとともに、希望があれば具体的な説明を行うこととしたところである。</p>
<p>六 労働時間の短縮要求について</p> <p>(1) 所定内労働時間、時間外労働の縮減について</p> <p>1) 所定内労働時間を1日7時間30分、週37時間30分に短縮すること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p> <p>なお、国及び人事委員会における検討等の動きを注視していきたい。</p>
<p>2) 所定外労働に関わって、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。</p>	<p>法律にのっとり引き続き適正に運用していきたい。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>なお、時間外勤務が多い所属については、その中味を分析した上で、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。</p>
<p>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、業務の効率化を進めるなどの改善をおこなうこと。</p>	<p>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。</p> <p>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努めている。今後も可能な限り、各部局の協力を得ながら政策的議論に集中できるよう努力していく。</p>
<p>5) ICレコーダー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。</p>	<p>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。</p>
<p>6) 労働基準法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。</p>	<p>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。</p>

要 求 項 目	回 答
<p>(2) 休暇取得拡大による労働時間の縮減について</p> <p>1) 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>	<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各所属長等に対し働きかけていきたい。</p>
<p>2) 夏期休暇を5日とすること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>3) 省エネなどの推進を考慮し、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。</p>	<p>現時点では導入する考えはない。</p>
<p>4) 5年程度の勤務期間を区切りとした「フレッシュ休暇」を新設すること。</p>	<p>現時点では導入する考えはない。</p>
<p>七 不払残業の撲滅要求について</p> <p>(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を整備すること。</p>	<p>本年度から勤務時間管理システムを利用し、時間外勤務終了時刻及び終業時刻と退庁記録の乖離の大きな職員についての情報提供等を通じて、各所属長等に対する注意喚起を行っている。</p> <p>今後とも時間外勤務の適正管理について、各所属長等に対する働きかけを行っていく。</p>
<p>(2) カラ退庁（ICレコーダのみの退庁）や持ち帰り残業の防止のため、時間外勤務をICレコーダーで記録させないよう指示する管理職員等の意識改善を指導すること。</p>	<p>所属長会議や管理職員向け研修等を通じ、職場全体としての適正な取扱いの徹底に向けて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。</p>
<p>八 男女平等の実現要求について</p> <p>(1) 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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>(2) 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。</p>	<p>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。</p>
<p>(3) 計画策定や条件整備については、労働組合と十分な意見、情報の交換をおこなうこと。</p>	<p>必要に応じて、組合と話し合っていく。</p>

要 求 項 目	回 答
<p>九 家庭と仕事の両立支援策の拡充要求について</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。 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>
<p>(2) 妊娠、出産する組合員の健康と権利を保障する必要から、以下の事項を実現するとともに必要な業務軽減措置を講ずること。</p> <p>1) 産前休暇8週、産後休暇13週（多胎出産の場合14週）とすること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>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については、正職員または任期付職員でおこない、その周知に努めること。</p>	<p>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、任期付職員制度を積極的に活用していきたい。</p>
<p>3) 育児時間を1日2回120分に延長し、就学前の子までに拡大すること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>4) 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。</p>	<p>健康保持に影響があると認められる場合の休憩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。</p>
<p>(3) 育児のための短時間勤務制度を導入すること。</p>	<p>平成19年10月22日に提示したとおり、平成20年度から制度を導入することとした。</p>
<p>(4) 介護時間の新設を行うこと。</p>	<p>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。</p>
<p>(5) 男性の育児休業・介護休暇の取得促進策を講ずること。</p>	<p>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ている。</p>
<p>(6) 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。</p>	<p>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。</p>

要 求 項 目	回 答
<p>十 労働安全に関わる要求について (1) 改正労働安全衛生法において「健康への配慮義務」が使用者に課せられたこと、および過重労働による健康障害のガイドライン（総務部長通知）に従い、使用者責任において県職員が心身の健康を保ち、安心して働き続けることのできる安全衛生体制を確立すること。</p>	<p>勤務管理システムを活用した勤務時間外縮減対策により、職員課から該当する職員の報告を受け、適宜必要な保健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となったことから、時間外労働時間に基づく受診指導を厳格に実施し、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>上記十（１）のとおり、今年度から職員の健康管理全般について総括管理を行う本庁地区産業医を専任で配置したところであり、今後とも適宜適切な保健指導、職員が利用しやすい相談環境等を検討していきたい。</p>
<p>(3) メンタルヘルス対策として、メンタルチェックを毎年実施するとともに、その結果を労働安全衛生委員会で分析、検討し、具体的な対策を協議すること。</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。今後は、定期健康診断時に取り入れるなどセルフケアの強化を図りたい。 また、労働安全衛生委員会で報告し、具体的対策のための意見も求めていきたい。</p>
<p>(4) メンタルヘルス対策を充実させるため、管理職員の研修に止まらず、発症の原因を究明し、早期発見、早期治療の体制を現場で確立するための具体策を講じること。</p>	<p>療養から復職の支援制度も確立し運用しているところであり、今後適切に対応していきたい。 また、発症予防、早期発見、早期治療のために、各職場での出前講座の開催や自治研修所と連携した一般職員研修（新規採用・新任係長・課長補佐等）を実施しており、今後適切に対応していきたい。</p>
<p>(5) メンタルでの休職者だけでなく、休職者の職場復帰に向けて、業務軽減など馴化し易い措置を講ずること。</p>	<p>休職中の職員の円滑な職場復帰を支援することを目的として、昨年１２月に一般疾患による休職者も対象とした、職場リハビリテーション制度を導入したところであり、必要に応じて同制度を活用している。</p>
<p>(6) O A、LANによる業務が通常化している状況において、視覚低下を訴える組合員が増加している。定期健康診断の視覚検査項目の充実を図ること。また、労働基準に示された休息の取り方を指導すること。</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。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>(7) アスベスト対策に関わった職員の業務管理簿を適正に作成し保管すること。</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>(8) 改正男女雇用機会均等法に基づき作成されたセクシュアルハラスメント防止要綱に従い、実効性のある措置を講ずること。</p>	<p>鳥取県庁セクシュアルハラスメント防止委員会作成の「セクシュアルハラスメント防止のしおり」等を活用し所属への出前講座の開催、さらに相談体制研修の強化等、実効性のある対策を実施しており、今後現行どおり対応していきたい。</p>

要 求 項 目	回 答
(9) メンタル発症の主要因としてパワーハラスメントが存在することから、本県においても実態調査をおこない、事実確認の後に適切な指導をおこなうこと。	メンタル疾患の発症要因は様々な要因が関係している場合が多く、主要因がパワーハラスメントによるものか否か確定は困難である。 相談等を受ける段階でパワーハラスメントが主要因と思われるケースについては、関係部署が連携して、適切な措置を講じていきたい。
十一 雇用の確保と安定、人員確保要求について	
(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。	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。
(2) 指定管理者制度、市場化テストなど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。結果、導入される場合にあつては、組合員の雇用を県職員として確保すること。	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きたい。 雇用の確保については、県職員以外としての雇用も含め最大限の努力をしたい。
(3) 地方独立行政法人が選択される場合にあつては、法人職員が県職員に復帰できる制度を導入すること。	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。
(4) 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。
(5) 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こと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。
十二 非常勤職員、臨時的任用職員の雇用安定と賃金労働条件の改善について	
(1) 現在見直し案が検討されている非常勤職員、臨時的任用職員の賃金労働条件については、正規職員と同等との文言だけでなく、賃金労働条件を均衡させること。	各職場における業務内容と勤務実態を個別に調査し、業務の実態に応じた雇用形態のあり方を検討するとともに、業務の困難度や業務量に応じた給与支給の視点を基本としながら、処遇がより適切なものになるよう全般的な見直しを行いたい。
(2) 臨時的任用職員については、非常勤化によって勤務日数の減少することが予測されるが、短縮された日数による同量の業務遂行が求められることから、日割り切り下げをおこなわないこと。	上記十二(1)のとおり
(3) そのため、現在検討されている見直し案中の報酬区分Ⅲを最低とした見直しとすること。	上記十二(1)のとおり
(4) 非常勤職員の1年契約、雇い止めでは、円滑な業務遂行に支障が生じる。行政サービスを低下させない観点から全ての非常勤職員を複数年契約とすること。	現行どおり取り扱いたい。 なお、更新回数の制限については今後検討したい。

要 求 項 目	回 答
(5) 常勤的でない非正規職員に対し、報酬額に通勤手当分を加算すること。	通勤手当相当額については、現行どおり取り扱いたい。 なお、今後、他県の状況等も踏まえながら課題等を検討してみたい。
(6) 時間外勤務をおこなった場合には時間外勤務手当を完全に支給すること。	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。
十三 その他の要求について (1) 社会貢献、国際貢献および自己啓発のための休職制度を設けること。	平成19年10月22日に提示したとおり自己啓発等休業制度を平成20年度から導入したい。
(2) 社会貢献、国際貢献、国際交流などを目的とする公的または公的に近い団体からの派遣依頼や参加要請を受けての参加に対しては、休暇扱いとすること。	現行どおり取り扱いたい。
(3) 人事異動は、極力最小限に留め、行政サービスの低下、職場混乱を生じさせない努力を講じること。	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よう努めていきたい。
(4) 人事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。	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。