

平成22年度 県職員の賃金労働条件の改善要求書に対する回答

要求項目	回答
1 短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム労働法）を尊重し、非常勤職員、臨時的任用職員の賃金改善をし、県職場のワーキングプアを解消すること。	非常勤職員、臨時的任用職員の処遇については、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。
2 雇用形態の改善の要求 (1) 全ての非常勤職員を雇用期間の定めのない職員とすること。	地方公務員法の規定・趣旨などから1年を超える任用はできないと考えており、現行どおり取り扱いたい。
(2) 当面の間、全ての非常勤職員の雇用期間を更新5年間とすること。	現行どおり取り扱いたい。
3 賃金、一時金、諸手当の改善の要求 (1) パートタイム労働法の「賃金の決定方法」に従い、非常勤職員が従事する職務内容を公平に評価し、不合理的な賃金格差を解消すること。	非常勤職員、臨時的任用職員の処遇については、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。
(2) 報酬類型 とされている「技術、技能職」を報酬類型 とすること。	単価類型 は、行政職の正職員と同様の業務に従事する非常勤職員に対して事務、技術を問わず適用しており、現行どおり取り扱いたい。
(3) 全ての「相談員」を報酬類型 とし、報酬単価を雇用就業支援員に合わせることに。	非常勤職員の報酬は、それぞれの職に応じ、職務の複雑・困難の度合等を考慮して定めるところであり、職名が「相談員」であることのみをもって一律に単価類型 とし、報酬単価を雇用就業支援員に合わせる考えはない。
(4) 大阪高裁判決が示した月15日以上勤務する非常勤職員を常勤の職員として処遇すること。 1) 最低報酬を141,100円/月とし、更新時に昇給を措置すること。	141,100円/月は、行政職の大卒初任給を基本とするものであり、また、県内民間等の賃金を踏まえればこれを最低報酬とすることは適当でないと考えている。 また、1年を超える任用はできないと考えていることから、昇給を行う考えはない。
2) 人事院総裁通知、裁判判例を尊重して一時金を支給すること。	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り、現行どおり取り扱いたい。
(5) 月15日未満勤務する非常勤職員にも、上記(1)、(2)を反映させ、賃金を増額すること。	月15日未満勤務する非常勤職員についても、上記(1)、(2)と同様に考えている。
(6) 勤務させた時間外労働には、時間外手当を支給すること。	時間外勤務を命ずることは基本的には想定していないが、勤務命令に基づき時間外に勤務させた場合は、時間外勤務手当を支給する。
(7) 全ての非常勤職員に通勤手当を支給すること。	現行どおり取り扱いたい。
(8) 県施設の駐車場を利用している非常勤職員、臨時的任用職員からの駐車利用料徴収を中止すること。また、個人で確保している駐車場の借上料を弁済すること。	駐車場の利用料徴収については現行どおり取り扱いたい。 なお、通勤割増報酬については、一般職員の検討を踏まえ、国や他都道府県、民間事業所の取扱いも考慮しながら検討していきたい。
(9) 報酬を区分する基準として資格、免許、経験、担当の有無などがあるが、危険度、困難度、不快感などが全く考慮されていない。事務優遇を改め適正な指標を基準とすること。	著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務については、特殊勤務手当相当額を報酬に上乘せして支給している。
4 社会保障、労働時間、休日に関する要求 (1) 全ての非常勤職員、臨時的任用職員の休暇休業制度を正規職員と同等とすること。	現行どおり取り扱いたい。
(2) 全ての非常勤職員、臨時的任用職員を社会	回答済み

<p>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>	<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。 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>
<p>(3) 全ての非常勤職員、臨時的任用職員に年末、年始、夏季の有給休暇を措置すること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>5 労働安全衛生に関する要求 (1) 非常勤職員、臨時的任用職員に加えられるセクハラ、パワハラ、サービス残業(賃金不払残業)が正規職員の差別感によることを認識し、雇用の不安定さから被害を告発できない環境を早期に改善すること。</p>	<p>セクハラ、パワハラは、常勤、非常勤を問わず重大な問題であることから、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。 また、職員がより相談しやすい窓口体制となるよう、相談員を増員し、相談スキルの向上のための研修を実施するなど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るとともに、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。 また、勤務命令に基づき時間外に勤務させた場合は、時間外勤務手当を支給する。</p>
<p>6 雇用更新、勤務評定および解雇に関する要求 (1) 賃金、労働条件の説明、特に雇用に関わる説明については、非常勤職員の立場に立っておこない、当事者の理解を得る努力を怠らないこと。</p>	<p>労働基準法に基づき、任用時においては労働条件を明示した「任用条件通知書」を各非常勤職員に交付しているところであり、今後とも理解が得られるようより一層努めていきたい。</p>
<p>(2) 雇用更新および解雇に関する協議は、遅くとも次年度採用試験の募集前とすること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(3) 雇用更新に関わる勤務評定結果の通知は、上記(2)の以前とすること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(4) 勤務評定制度を非常勤職員が理解できるよう周知、説明すること。</p>	<p>「非常勤職員公務能率評定実施要領」を、毎年度通知している。</p>
<p>(5) 雇用前の健康診断書提出を廃止するか、使用者負担とすること。または、採用後検診とすること。</p>	<p>雇用に必要な健康診断は、採用前であることから正職員と同様に職員負担とする。 ただし、再度の雇用等にあたっては、前年度県が実施した健康診断の結果によることができることとし、その場合、健康診断結果の写しの提出、又は健康診断結果に係る情報提供への同意により、採用後検診を不要としている。</p>
<p>7 事前協議に関する要求 組織改変、職務内容変更を含む組合員の労働条件などの変更、もしくは組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす事項について、事前に時間的余裕を持って当組合に通知し、交渉、協議の上合意を得て実施すること。</p>	<p>組織に関する事項は管理及び運営に関する事項であるが、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行いたい。 また、勤務条件に関するものは、必要に応じて、組合と話し合っていきたい。</p>
<p>8 就業規則と労働協約に関する要求 (1) 非常勤職員、臨時的任用職員が理解できる就業規則概要を作成し提示すること。</p>	<p>非常勤職員については、「非常勤職員の任用等に関する取扱要領(H19.3.29付第200600184941号)」を、臨時的任用職員については、「臨時的任用職員の取扱要領(H12.4.12付職第28号)」を制定している。</p>
<p>(2) 労働協約の締結に応じること。</p>	<p>労働組合法の趣旨を尊重して対応していきたい。</p>
<p>9 その他の要求 (1) 組合費の給与引き去りを可能とすること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(2) 17日未満の非常勤職員では、有給休暇を含めないローテーション勤務が常態化しており、諸権利が剥奪されているので、直ちに是正指導すること。</p>	<p>年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに向けて配慮を行うよう所属等に指導を行いたい。</p>