



2007年10月23日

鳥取県知事

平 井 伸 治 様

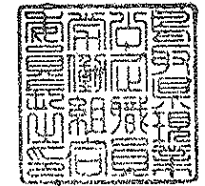
鳥取県職員労働組合

執行委員長 片 山 武 彦



鳥取県現業公企職員労働組合

執行委員長代行 青 木 齊



2007年度 県職員の賃金労働条件に関わる要求書

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、とりわけ本県にとって緊急の課題である産業振興に対し強い意志を持って臨まれていることに敬意を表します。

ようやく政府も格差社会の拡大が社会問題化していることを認知しました。都市部と地方間の格差も拡大し県民生活の不安定化を招いています。加えて、過度な自己責任、競争、自立の要請がセーフティネットである行政サービスの低下を招き、社会的弱者といわれる方々から行政不信の声も聞かれます。

現在のような財政難にあっては政策的経費の捻出が難しく、県民からの要請に応えるには、汗を流す県職員の存在が欠かせません。そして、そこには、将来を計画できる安定した賃金労働条件が欠かせないことはいうまでもありません。

職員組合では、2005年度確定交渉以降、県職員の不安を払拭する必要から、求められる人材、従事する業務に基づき、変則的ではあるものの国家公務員と賃金労働条件を均衡させる基本合意に従って協議を進めてきています。

10月9日の鳥取県人事委員会勧告を踏まえ、組合員の意見を集約し、以下のとおり2007年度県職員の賃金労働条件に関わる要求書としてまとめました。

「人は城、人は石垣、人は堀」を座右の銘とされる知事におかれましては、県職員の賃金労働条件整備が職員の士気に大きく影響することを十分に理解され、誠意を持って回答、対応されるよう要請します。

記

一 賃金要求について

1 月例給、一時金について

- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
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、遡ってでも実施する」を実現すること。

二 賃金制度要求について

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

- (8) 職員組合休職専従者の復職時調整を民間にならい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。

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。
- (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。
- (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。
 - 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。
- (4) 時間外、休日、夜間勤務手当については、
 - 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。
- (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。
- (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。
- (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) 単身赴任手当の措置根拠を明確に整理し、適正な増額をおこなうこと。
- (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。

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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

五 人事評価制度改善要求について

- (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。

また、今後も職員組合との十分な協議をおこなうこと。

- (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。

六 労働時間の短縮要求について

- (1) 所定内労働時間、時間外労働の縮減について
 - 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。
 - 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。
 - 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、業務の効率化を進めるなどの改善をおこなうこと。
 - 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。
 - 6) 労働基準法36条協定の締結状況と実態を把握し、適切な指導をおこなうこと。
- (2) 休暇取得拡大による労働時間の縮減について
 - 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。
 - 2) 夏期休暇を5日とすること。
 - 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。
 - 4) 5年程度の勤務期間を区切りとしたリフレッシュ休暇を新設すること。

七 不払残業の撲滅要求について

- (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を整備すること。
- (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。

八 男女平等の実現要求について

- (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。
- (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。

- (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。

九 家庭と仕事の両立支援策の拡充要求について

- (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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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
こと。また、その条件整備に努めること。
- (3) 育児のための短時間勤務制度を導入すること。
- (4) 介護時間の新設を行うこと。
- (5) 男性の育児休業、介護休暇の取得促進策を講じること。
- (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。

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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (6) OA、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。
- (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。
- (8) 改正男女雇用機会均等法に基づき作成されたセクシャ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。
- (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。

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。
- (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っては、組合員の雇用を県職員として確保すること。
- (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。
- (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。
- (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。

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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

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。
- (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。
- (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。
- (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の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。

以上