

平成21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 賃金改善要求について</p> <p>(1) 2009年度の賃金改定にあたっては、職員の士気高揚、人材確保を考慮し行政・教育サービスの全国共通水準を確保するため、国公ラスパイレス指数を100に戻すこと。</p>	<p>月例給、特別給とも、人事委員会の勧告及び報告を尊重して対応したい。</p> <p>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) 組合員範囲の2009公民較差は、民間賃金が県職よりも高いことから増額改善すること。</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>(3) 初任給格付けを改善し、民間初任給と均衡させ、同時に在職者調整をおこなうこと。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>二 賃金制度改善要求について</p> <p>(1) 行政職係長を4級に格付けること。他の給料表についても行政職給料表と均衡させること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(2) 月例給、一時金の改定日を変更しないこと。</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>(3) 育児休業取得者に講じられた昇給復元改善を既取得者全員に措置すること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(4) 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>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(5) 自家用車通勤者の駐車場使用料を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>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>三 休暇制度改善について</p> <p>(1) 子の看護休暇を「子一人につき5日」とし、中学校就学の始期に達するまでに拡充すること。</p>	<p>国や他都道府県の取扱いも考慮しながら検討したい。</p>
<p>(2) 夏季休暇を5日とすること。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(3) 盆休暇を新設し、年末年始と同様の閉庁とすること。</p>	<p>現段階では導入する考えはない。</p>
<p>(4) リフレッシュ休暇を新設すること。</p>	<p>現段階では導入する考えはない。</p>
<p>(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。</p>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(6) 自己啓発のための休暇制度を整備すること。</p>	<p>自己啓発等休業制度を平成20年度から導入したところであり、現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(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>	<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>四 職場環境改善について</p> <p>(1) 時間外勤務が増加している原因は、恒常的な人員不足に加え、業務減に見合わない定数減が進行しているためであることから、健康被害が拡大する前に必要人員を確保すること。</p>	<p>過重な時間外勤務は、職員の健康、家庭生活及び社会生活に重大な影響を与えるものであり、また、効率的な業務の執行の観点からも時間外勤務の縮減は重要であると認識していることから、今後も引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいきたい。</p> <p>なお、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が、定数の削減については、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で、業務の見直しを行いながら実施しているものである。</p> <p>今後も、事業の棚卸しも実施するなど、業務量と定数配分について点検していきたい。</p>
<p>(2) メンタル、セクハラ、パワハラの発生防止の具体策を講じること。</p>	<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、ストレス度チェックや過重労働面接指導など様々な機会を捉え早期発見・介入等に努めるとともに、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を強化したところであり、今後も引き続き対応していきたい。</p>
<p>(3) 休職者の職場復帰支援策をより改善すること。</p>	<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っているところであり、今後も必要に応じて見直しを行っていきたい。</p>
<p>五 非常勤職員、臨時的任用職員の労働条件改善について</p> <p>(1) 全ての非常勤職員、臨時的任用職員を雇用の定めのない職員とすること。</p>	<p>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いる。</p>
<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>	<p>現行どおり取り扱いたい。</p>
<p>(3) 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、育児休業給付金などの適用を受ける権利を保障すること。</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。</p> <p>なお、非常勤職員及び臨時的任用職員は、法律上、育児休業の対象から除外されている。</p>