

平成22年度 第11回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成22年9月8日(水) 午前10時～午後0時

2 開催場所

人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

3 出席者

【人事委員】

委員長 曾我紀厚
委員 高橋敬一
委員 中原都

【事務局職員】

事務局長 西山秀雄 次長 加賀田 啓
任用課長 西尾孝之 給与課長 稲田 将
副主幹 懸樋順一 副主幹 新高謙一
副主幹 川口豊長

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 2010年度 賃金、労働条件改善に関する要求書回答案について

協議等事項

- (1) 平成22年 職員の給与等に関する報告・勧告等の検討課題について
- (2) 2010年度 賃金、労働条件改善に関する要求書回答案について

5 会議の公開・非公開

協議等事項を非公開とした。

6 議事

(1) 協議等事項 1)

平成22年 職員の給与等に関する報告・勧告等の検討課題について、事務局が説明し、協議した。

(2) 協議等事項 2)

2010年度 賃金、労働条件改善に関する要求書回答案について、事務局が説明し、協議し、

了解を得たので、回答案を議案として付議した。

(3) 議案第1号

「2010年度賃金・労働条件改善に関する要求書」に対する回答について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

要 求 項 目	回 答 案
1 2010年度賃金要求について	
(1) 公正な公民比較方法の確立について	
①貴委員会の民間給与実態調査ならびに公民比較は、誤差が大きく、正確な公民格差を表していないので補正策を講じること。	・地域の民間給与水準を重視し、民間給与実態調査により得られた公民較差の解消に向けて検討する方針を変更する予定はありませんが、解消較差については、国や他の地方公共団体との給与水準の乖離の程度など諸事情を総合的に勘案しながら、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきます。
②公民比較に用いられる民間企業の役職区分を、企業規模に関係なく県職員と同一の役職に統一すること。	・変更する予定はありません。
③県職員の標準職務表を国管区機関の級別職務表に準じて是正すること。	・変更する予定はありません。
④②、③の措置を他給料表にも適用させること。	・変更する予定はありません。
⑤一時金については、月例給と同様にラスパイレス比較とすること。	・変更する予定はありません。
⑥県職員の職位割合を職務内容の類似性から国家公務員と均衡させること。	・任命権者と協議してください。
(2) 2010年度の賃金、手当改善について	
①県職員の賃金を国、他県と均衡したものに改善すること。	・引き続き、民間給与実態調査結果等を踏まえ、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきます。
②適正な職務給への移行のため、未整備である諸制度、諸基準を適正に整備するための研究、指導をおこなうこと。	・制度の研究は行います。
③過去の勧告で触れられたままとなっている、技術職、専門職に対する事務職と異なる複線的給料制度の研究、指導をおこなうこと。	・制度の研究は行います。
④初任給格付けを民間初任給と均衡させること。	・平成20年4月に初任給基準を改善したところであり、当面、変更する予定はありません。

⑤全ての職種において、採用前職歴の給与への換算方法を類似する職務に従事した期間を10割、それ以外の期間を8割とすること。	・変更する予定はありません。
⑥全ての給料表および級において号給延長をおこなうこと。	・変更する予定はありません。
⑦給料表間に存在する期末勤勉手当の職務の級別加算割合の不正を是正すること。	・変更する予定はありません。
⑧労働基準法改正の主旨を尊重し、月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を150/100の対象とすること。	・労働基準法は遵守しますが、現行支給率を変更する予定はありません。
⑨配偶者とその他の扶養親族との格差をなくし、扶養順位による支給とすること。また、教育加算額を引き上げること。	・扶養手当は比較給与であり、民間給与実態調査結果等を踏まえ、給与水準全体を考慮する中で、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしていきます。
⑩労働組合休職専従者の復職時調整を、民間に準じ2/3から3/3に是正すること。	・変更する予定はありません。
(3) 職種別の賃金改善について	
①人材確保が困難となっている高度な国家資格を要する獣医師、薬剤師などの専門資格職種については、在職者年齢の偏りによって能力が適正に労働条件に反映されない不利益を排除するため、スタッフ的な個別給料表を定めること。	・変更する予定はありません。
②教育職給料表（一）、（二）の統合については、労使協議をふまえ、一方的に勧告を行わないこと。	・昨年の勧告の際、統合とその後の給与水準については整理した上で、新職の設置等早急に必要な措置を講じるよう任命権者に要請していますので、労使協力して、検討していただきたいと考えています。
③教員賃金については、中央教育審議会等での論議（教職調整額・義務教育等教員特別手当の見直し等）に追従することなく、本県における教職員の労働実態、必要な人材確保の観点から適切な検討をおこなうとともに、労働組合と十分に協議をおこなうこと。	・関係法令に基づき対応します。
④実習教員や寄宿舎教員の職位を適正に整備すること。	・任命権者と協議してください。
(4) その他	
給与、一時金の改定日を統一すること	・勧告の実施日については、平成21年度の給与報

。	告で整理していますので、変更する予定はありません。
2 労働時間、休暇および休業について	
(1) 地域社会活動への参画、ワーク・ライフ・バランスの確立、次世代育成支援などを図るため、年間総労働時間1,800時間を確立すること。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますので、機会を得て、任命権者と話をしていきますが、当面は縮減に向けた全庁運動の成果等を見守りたいと考えています。
(2) ICレコーダーによって把握されているサービス残業については、労働監督権を行使し完全禁止を指導すること。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますので、法令遵守を求めています。また、全任命権者に職員の勤務実態の客観的把握とデータの活用による時間外勤務の縮減を引き続き求めています。
(3) 時間外勤務縮減のため、任命権者に対して具体的で効果的な指導を行うこと。 ①定数削減と業務量増が時間外勤務時間を増加させている要因であることから、使用者に職員定数増を指導すること。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますが、定数・人員配置については、任命権者と協議してください。
②心身疾患の主要因である長時間勤務の是正のため、定数増を使用者に指導すること。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますが、定数増については、任命権者と協議してください。
③時間外勤務時間が労働基準法が定める年間360時間を越えた職員の属する職場を調査し、改善を指導すること。また、連年で360時間を越えた職員を生じさせている職場に対し、人員増など具体的な指導をおこなうこと。	・36協定の遵守を求めています。時間外勤務の縮減は課題と認識していますので、機会を得て、任命権者と話をしていくとともに、違反事業場には法に基づく改善指導をしていきます。
④育児、介護をおこなう職員については、年150時間を超えて超過勤務をさせてはならない法を厳守させること。	・育児介護休業法の改正に伴う制度改正については、説明会を開催し、各任命権者に対し、制度趣旨の徹底と法遵守を求めていますので、引き続き法遵守を求めています。
(4) 障がい者が利用できる短時間勤務制度を創設すること。	・勤務時間に係る制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとなるよう、研究を行います。
(5) リフレッシュ休暇制度、リカレント休暇制度を整備すること。	・休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとなるよう、研究を行います。
(6) 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。	・制度の趣旨を踏まえ、県民（納税者）の理解が得られるようなものと考えています。

(7) 育児、介護をするための離職、再採用制度を整備すること。	・制度として整備することは考えていません。
(8) 育児時間を1日2回120分に延長し、小学校就学前の子までに拡充すること。	・変更する予定はありません。
(9) 組合活動に関わる無給の休暇制度を創設すること。	・新たな無給休暇制度の創設は考えていません。
3 男女平等の公務職場の実現について	
(1) 公務における男女平等の実現を人事行政の重要事項と位置づけ、女性職員の各年齢層の登用実態を調査し、職員の構成比率と著しく異なる場合は改善を指導すること。	・任命権者と協議してください。
(2) 育児休業および育児のための短時間勤務の男性職員の取得促進、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の着実な実施に向け、条件整備や取得率の数値目標を明確にするなどの指導をすること。	・今年度から5年間の行動計画が策定されたばかりですので、当面は、実施状況を見守っていきます。
(3) ワーク・ライフ・バランスの確立を進めるため、短時間勤務制度、休暇制度の総合整備をおこなうとともに、勤務地域制限異動制度を整備すること。	・勤務時間や休暇に係る制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとなるよう、研究を行います。勤務地域制限異動制度の整備は、任命権者と協議してください。
4 非常勤職員、臨時的任用職員等の労働条件の改善について	
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）を遵守し、以下の差別的待遇を是正すること。	・非常勤職員の給与、勤務条件は、条例上、任命権者が定めることとなっている中、昨年度の報告に併せて報告しているので、任命権者と協議してください。
①非常勤職員および臨時的任用職員の雇用期間制限を撤廃すること。	・臨時的任用職員は法令上任用期間に制限がありません。非常勤職員の任用期間は法令上特段の制限はありませんが、任命権者が定めていますので、任命権者と協議してください。
②非常勤職員には、時間外勤務命令をおこなわないこと。	・任命権者と協議してください。
③やむを得ず、非常勤職員に時間外勤務を命令した場合には、正規職員と同等に所定内（任用条件通知書に記した勤務時間）を超えた時間に対し割増賃金を支給すること。	・労基法に抵触しないようにするべきですが、非常勤職員の給与、勤務条件は、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、具体的な取扱は、任命権者と協議してください。
④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。	・非常勤職員の給与、勤務条件は、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、具体的な取扱は、任命権者と協議してください。また、法律事項

	については、法改正等国の動向を注視し、必要な対応をしていきます。
⑤学校現場における臨時的任用職員を雇用する際に再雇用を前提とした空白期間を設けないこと。	・地公法等法令の範囲内で対応します。
⑥通年的に雇用される定数外職員の特別休暇を定数内職員と同等とすること。	・定数内職員（常勤講師）については、その雇用期間は必ずしも通年的ではない中、雇用期間に着目せず、当該職の設置事情を考慮し、特別に措置しているものであり、定数外職員については、平成20年度から雇用期間に着目して特別休暇を整理・見直している中、更なる見直しは、当面、考えていません。
5 福利、厚生施策等について	
（1）地方公務員法第8条の第1項第2号を踏まえて、公務員の健康管理と福利、厚生制度を勤務条件の重要事項と位置づけ、適正な福利厚生制度の整備を指導すること。	・健康管理体制の充実に向けて、又、適正な福利・厚生施策について任命権者と話をしていきます。
（2）メンタルヘルス対策については、予防策に重点を置いた健康管理体制の充実のため、職場環境など把握、調査、研究をおこない労働監督権に基づいた具体的改善指示を関係機関におこなうこと。	・健康管理体制の充実に向けて任命権者と話をしていきます。
（3）民間事業所における従業員駐車場の整備および実費弁済状況が民調で把握されたことから、公共交通機関を利用できない労働環境の問題点を調査するとともに、本県職員の通勤手段の中心となっている自家用車利用における駐車料金を含めた実費弁済の在り方の検討をおこなうこと。	・給与制度全般の中で検討していきます。
（4）2008年度末の労働災害を再発させないため、労安指導機能を果たすとともに、全職場で安全衛生委員会を設置し指導すること。	・法令遵守を求めるとともに、労働災害が発生しないような体制づくりについて、任命権者と話をしていきます。
6 その他の労働条件の改善に関わる事項について	
（1）新たな人事制度の整備に当たっては、中立、公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、必要な役割を果たすこと。また、国家公務員の給与法第21条に準じて、給与決定に関わって苦情がある場合の審査申し立て制	・必要な調査、研究は行っていきます。なお、給与決定に関わって苦情がある場合は、既存の苦情相談制度や措置要求制度が活用できないかご検討ください。

<p>度の条例化を勧告するとともに、代理人による審査請求が可能となるように人事委員会規則を整備すること。</p>	
<p>(2) 公務職場への外国人の採用、障がい者の雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を指導すること。</p>	<p>・外国人については、ほとんどの職種で受験を認めているとともに、身体障害者を対象とした採用試験も実施しているところです。必要な職場環境の整備については、具体的な課題に応じて引き続き検討していく必要があると考えています。</p>
<p>7 勧告に当たっては、労働組合と十分交渉、協議すること。</p>	<p>・職員団体等と意見交換しながら、勧告に向けて検討する考え方に変更はありません。</p>

<p>7 次回の人事委員会の開催</p>

平成22年9月16日（木）午後10時から開催することとした。