

交渉等情報（5）

平成25年 1月28日

各所属長 様

行政管理課長

職場要求交渉の結果等について

平成25年1月8日（火）から1月27日（日）まで、高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長交渉、総務部長交渉及び副知事交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

第1 交渉結果

- (1) 昇任における民間歴の前歴換算の改正
 - ・民間歴（常勤）を有する職員の採用時における任用については、平成25年4月1日採用者から民間歴を8割で換算する。
 - ・また、この改正に伴い、平成25年3月31日に在職する職員で、平成25年4月1日に「改正後の前歴換算」を適用した場合に昇任が有利となる者は、同日以降の昇任時に有利となる年数（端数切り捨て）について3等級昇任要件を満たすまで短縮する。
- (2) 試験研究機関の非常勤職員の報酬
 - ・果樹試験場及び畜産試験場において技能職の配置を見直すことに伴い、他の非常勤職員を技術面、作業面で先導したり、比較的難度の高い作業に従事する新たな非常勤の職を設置する。
 - ・報酬月額 144,400円

第2 交渉における主な回答等

●予算編成に関する要求

- 県民福祉・サービスの確保
 - ・財政状況をはじめ、本県を取り巻く諸情勢は依然として厳しい状況にある。
 - ・本県の財政状況は、現時点での試算では中長期的な財政運営に一定の目途が立っているものの、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明。
 - ・産業振興計画など県勢浮揚に向けて全力で取り組む一方で、徹底した行財政のスリム化と質的向上に取り組んでいかなければならないと考えている。
- 賃金適正化
 - ・職員の給与制度は、県民から理解が得られるものでなければならぬし、常にそういった視点を持って検討していかなければならないと考えている。
- 時間外勤務手当等必要経費の確保
 - ・時間外勤務手当の予算については、前年度の執行状況や本年度の執行見込額を考慮し、必要額を措置する考え。
 - ・業務執行に真に必要な経費は、予算に計上するという考え方に立っている。
- 高齢層職員の昇給・昇格制度
 - ・高齢層職員の昇給・昇格制度の改正（55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止、高位の号給から昇格した場合の給料月額の増加額を縮減）については、引き続き国の動向を注視していく必要がある。
- 給与の減額
 - ・これまで、全国知事会を通じて、地方公務員の給与は地方において議会や住民の意思に基づき自主的に決定すべきものであり、国から給与削減を強制することは地方自治の根幹に関わる問題であること、単なる国の財政再建という目的で地方の公務員給与の削減を強制し、地方交付税の削減を行うことは断じてあってはならないこと、また、既に都道府県においては、国を上回る行財政改革を断行してきていることなどを強く主張してきた。
 - ・1月24日に「公務員の給与改定に関する取扱いについて」が閣議決定され、その中で地方公務員の給与については「国家公務員の給与減額支給措置を踏まえ、各地方公共団体において速やかに国に準じて必要な措置を講ずるよう要請する」とされた。

- ・今後、要請の考え方及び内容等について十分精査したうえで対応を検討する必要があると考えている。

●労働時間

- ・総労働時間の縮減に向けては、機会ある毎に、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取り組みを所属に求めるなど、取り組んでいる。
- ・県勢浮揚に向け、これまで全庁を挙げて課題解決に取り組んできたことにより、ここ数年、時間外勤務が増加傾向にあることから、職員の健康管理には特に配慮していかなければならない。
- ・今年度は、活力のある職場づくりと公務能率等の向上の取組を徹底してきた結果、この取組が全庁的に浸透してきているものの、まだ十分とは言えない。
- ・また、時間外勤務命令を受けにくいということがないように、勤務時間を適切に管理するよう徹底していく。
- ・来年度は、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属での話し合いの機会を持つことにより、所属の職員全員で意識を共有していくとともに、管理職員には、日頃から職員とのコミュニケーションを大切にするよう、徹底していきたい。
- ・労基法第33条第1項ただし書きに基づく届出等については、労働基準監督署の意見も聞きながら、現在取扱いについて検討を進めている。
- ・県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は困難。

●雇用と年金の接続

- ・国家公務員における雇用と年金の接続については、平成24年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」を基に、現在、国において引き続き検討がされているところ。
- ・当面の措置として、平成25年度の定年退職者等については、現行の再任用制度により、退職者本人の意向も踏まえ、できるだけ雇用の継続を図るよう配慮するよう国から通知があっており、その趣旨に沿って対応していきたい。
- ・今後も国の動向等も注視しながら対応していく。

●休暇

○休暇制度

- ・休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方。
- ・特別休暇は職員が勤務をしないことが相当である特別の事由に該当する場合に限って認められるものと考えている。永年勤続休暇の見直しについては、引き続き全体の取得実績の推移を見ながら検討していきたい。
- ・看護休暇について、国においては、就学前の子どもに限って制度化されているところであり、また、他県も国に準じている状況の中で、本県においては、国を上回った制度として、幅広く対応しているし、一定の拡充措置も講じているので、現行によりたい。

○次世代育成支援

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎年把握し、進行管理を行うことにしている。
- ・特に母性保護には十分な配慮を行っていききたいと考えている。
- ・今年度は、新たな取組として、庁内メールにより、男性職員に向けて育児休業制度の紹介を行ったところ、育児休業の取得につながる成果があった。さらに、「子育て休暇・休業のしおり」の内容を充実させるとともに、男性職員の育児休業体験談等を紹介したいと考えている。

○育児短時間勤務制度

- ・育児短時間勤務制度については、制度の趣旨に沿って実施していきたいと考えている。

●勤務実績不良等職員への対応

- ・勤務実績不良等職員への対応については、関係法令及び要綱に基づいて実施する。

●飲酒運転

- ・飲酒運転に対する処分については、現行の考え方で対応していく。

●職員団体活動

- ・職員団体に関する事項については、県民の視点に立ち、地方公務員法に沿って対応する必要があると考えている。
- ・交渉時等の職務専念義務の免除については、運用の適正化によって実施している

ものであり、引き続き現行の取扱いによりたい。

- 自然災害による車両等の損害
 - ・県有施設については、適切な管理に努めており、自然災害に起因する不可抗力での事故は、共済組合や互助会の災害見舞金制度での対応となる。
- 初任給
 - ・薬剤師の初任給基準については、国家公務員に準じて平成24年4月に改正し、獣医師の初任給基準についても、薬剤師との均衡等を考慮して、引き上げを行ったばかりであり現行で。
- 交渉事項、十分な協議時間の保障
 - ・事務事業の見直しに関することについては、これまでに示した考え方（説明はするが、事前の交渉・協議は行わない。新しい体制で勤務する中で、著しい勤務条件の変更が生じれば話は聞く。年度途中の機構改革や定数変更についても同様。）を基本に対応していきたいと考えている。
- 駐車場利用料
 - ・職員駐車場の利用料等については、昨年見直したばかりであり現行で。
- 組織・定数
 - ・来年度の組織定数を説明できる時期は概ね例年の時期になるのではないかと考えているが、予算編成の進捗等によって前後することも考えられる。
 - ・来年度は、現在よりも20人程度のスリム化を図ることとしているが、様々な県政課題に対応していくため、事業の見直し、業務の外部委託、外郭団体等への派遣の引き上げなど、スクラップ・アンド・ビルドを徹底して、適切な体制を確保する必要があると考えている。
 - ・改正内容に関する説明等については、例年の方法によりたいと考えている。
- 指定管理者制度
 - ・制度の趣旨に沿って活用すべきと考えている。
- 公社等の職員
 - ・公社等のプロパー職員についての雇用責任は、一義的には、雇用契約の当事者で雇用主である各団体にあると考えている。
- 公益法人等への職員の派遣
 - ・公益法人等への職員の派遣については、法に基づいて行っている。
- アウトソーシング
 - ・県業務のアウトソーシングについては、民間の知恵や技術力を活用して、県民サービスの質の向上や、県内の雇用拡大、地域の振興につながるよう適正に推進したい。
- 欠員補充
 - ・基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはないが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もある。
 - ・技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考え。
 - ・産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っている。
 - ・育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としている。また、有資格者の確保にも努力している。
- 2月末退職者の職場への対応
 - ・年度途中の退職希望者については、引き続き慰留に努めるが、結果として途中退職となる場合には、何らかの後任の補充など、その時点で取りうる手立てを講じ、業務に支障がないよう対応していく。

- 行政職への転職2年目以降の定数化
 - ・技能職から行政職へ転職した職員は、1年間の実務研修期間を終えた後は、定数内での配置を行うこととしている。
- 東日本大震災に伴う職員派遣
 - ・東日本大震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していく。
 - ・派遣期間中の対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っている。
- 人事異動
 - ・人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきたし、今後もその考え方で対応していきたいと考えている。
 - ・家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきた。
- 幹部の人事交流
 - ・中央省庁に限らず、積極的に人事交流を進めていくというのが、県としての基本的な考え方。
 - ・国との人事交流については、県にとっては地方の視野では見えないものの見方や、感覚に触れることが出来ますし、逆に国の職員にとっては、地方の現状を知る機会になるといったように、双方にメリットがあると考えている。
 - ・今後も、県と国とが頻繁な情報交換を行っていく上では、こうした人的ネットワークの構築は大変重要だと考えている。
- 人事考課・査定昇給
 - ・査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課制度を活用することにより、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していく。
 - ・今後も、改善に向けてのご意見はお聞きしていくし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていく。
- 3等級昇任
 - ・3等級昇任については、新たな視点で、これまで以上にポスト職の設置やチーフ等への登用に努めていきたい。
- 若年層の賃金改善
 - 4等級昇任
 - ・4等級への昇任については、現行の取扱いが妥当であると考えている。
 - 昇任における民間歴の前歴換算の改正
 - ・民間歴（常勤）を有する職員の採用時における任用については、平成25年4月1日採用者から民間歴を8割で換算する。
 - ・また、この改正に伴い、平成25年3月31日に在職する職員で、平成25年4月1日に「改正後の前歴換算」を適用した場合に昇任が有利となる者は、同日以降の昇任時に有利となる年数（端数切り捨て）について3等級昇任要件を満たすまで短縮する。
 - 建築士の経験年数換算
 - ・一級建築士の経験年数の換算については、現行によりたい。
- 従前の育休取得者の昇給延伸の復元等
 - ・育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取り扱いについては、国家公務員の措置に準じて、将来に向けた制度の改正を行ったもの。国においても在職者調整の措置は講じられておらず、実施は困難。
- 技能職員の人事異動
 - ・技能職内の転職は、行政職と同様に通常の人事異動として対応する。転職を伴わない場合も同様の考え方。
- 直営、人員配置
 - ・技能職については、退職不補充としている。定数、委託等については、これまでに示してきた考え方で対応していきたいと考えている。
 - ・試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、来年度は農業技術センター、果

樹試験場及び畜産試験場において体制を見直したいと考えている。引き続き業務の引継ぎの進捗状況に合わせて、体制の見直しを検討したいと考えており、来年度以降も技術職の採用など積極的に行っていきたいと考えている。また、人事異動のサイクルは通常4年のところ、研究職については本人の希望や試験研究の状況に応じて通常より長期に配属し、必要な体制の確保に努めていきたいと考えている。今後も引き続き意見を聞きながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていく。

- ・道路パトロール業務については、来年度は安芸土木事務所及び須崎土木事務所において、委託路線を拡大し、技能職員の配置を見直したいと考えている。今後段階的に委託路線を拡大していく考えだが、技能職の方々が将来、どのような業務分担になるのか不安に思うという声は真摯に受け止め、引き続き国や他県の動向も参考にしながら、また本人の意向を確認しながら、今後の道路パトロール体制のあり方及び技能職員が将来的に担う業務のあり方について検討していきたいと考えている。
- ・技能職員への業務研修については、OJTを基本としながら、ご意見もお聞きしながら実施していきたいと考えている。
- ・現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えているが、意見も聞きたいと考えている。

●非常勤職員の継続雇用

- ・非常勤職員については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきている。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがある。

●非常勤職員の報酬

- ・果樹試験場及び畜産試験場においては、来年度から技能職員の配置を見直すことに伴い、新たな非常勤の職を一定数配置する。この新たな職は、他の非常勤職員を技術面、作業面で先導する役割を担うとともに、これまでは非常勤職員が従事していなかった比較的難度の高い作業にも従事する点を考慮して、報酬月額144,400円を適用する。
- ・農業振興部の試験研究機関に配置している現行の非常勤の職については、来年度の職務内容が今年度と大きく変わらないものと見込まれることから、報酬については現行によることとするが、今後、技能職からの業務の引継ぎ状況に応じて、報酬の見直しも検討していきたいと考えている。
- ・非常勤職員の報酬単価については、職務内容の違いから区分を設けているところであり、これまででもほ場管理等の職と機械操作を合わせて行う職とは別々の報酬単価を適用している。今回、新たに配置する職は他の非常勤職員を先導する役割も担うこととしており、これら全てに同一単価を適用することは困難。

●公務災害、職業病

- ・職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていく。

●メンタルヘルス等

- ・メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識している。
- ・これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところであるが、今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組む。
- ・職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心と体の健康づくりに取り組んでいく。

●完全禁煙化

- ・喫煙対策については、健康増進法等の趣旨を踏まえて対応していきたいと考えている。喫煙場所については、庁舎内全面禁煙に伴う整備を行ってきた。

●職員住宅

- ・職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。

- 庁舎整備
 - ・庁舎整備等を行う場合には、適宜情報を提供していく。
- 県有車
 - ・県有車の更新については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。
- 被服貸与
 - ・被服の貸与については「高知県職員被服貸与規則」に基づき行っている。
 - ・新規採用職員の被服については、できるだけ早期に貸与できるようにしていく。
- 互助会及びレクリエーション事業への補助等
 - ・財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。
- 特殊勤務手当等
 - ・療育福祉センターの外来看護師について、看護師としての困難性・危険性は、既に給料表で措置されているものと考えており、新たな措置は困難。
 - ・農林漁業普及指導手当の支給割合について、今年度の見直しは考えていない。
 - ・家畜保健衛生所の職員に対する給与上の措置については、見直し時の経緯もあり、現行によりたい。
 - ・畜産試験場の種雄牛馬等取扱手当の額については、現行によりたい。
 - ・建築主事に対して、新たに給与上の措置を行うことは困難。
 - ・パトロール業務は、道路上で常時作業を行う業務ではなく、道路上作業等手当の支給は困難。なお、土木部において、現場実態を把握していく。

第3 文書回答

1 文書回答（平成25年1月16日）

「来年度予算編成等に関する職場要求全体要求書に対する回答について」

2 回答書（全文）

平成24年12月28日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

記

財政状況をはじめ、本県を取り巻く諸情勢は依然として厳しい状況にあり、そうした中で、社会経済情勢の変化に柔軟に対応しつつ、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、財政の健全化はもとより行政の簡素化・効率化は極めて重要な課題です。

本県の財政状況は、現時点での試算では中長期的な財政運営に一定の目途が立ったものの、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明です。このため、産業振興計画など県勢浮揚に向けて全力で取り組む一方で、徹底した行財政のスリム化と質的向上に取り組んでいかなければならないと考えています。

1 人件費等について

職員の給与制度は、県民から理解が得られるものでなければなりませんし、常にそういった視点を持って検討していかなければならないと考えておりますが、現時点で新たに見直しを提案するものではありません。

高齢層職員の昇給・昇格制度の改正については、引き続き国の動向を注視していく必要があると考えています。

給与の減額については、来年度の地方財政計画の本県への影響など、引き続き国の動向を注視していく必要があると考えています。

時間外勤務手当の予算については、前年度の執行状況や本年度の執行見込額を考慮し、必要額を措置する考えです。

また、業務執行に真に必要な経費は、予算に計上するという考え方に立っています。

2 制度について

(1) 労働時間短縮等について

総労働時間の縮減に向けては、機会ある毎に、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取り組みを所属に求めるなど、取り組んでいます。

また、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところであり、引き続き各所属の管理職員等に徹底していきます。

県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は困難です。

国家公務員における雇用と年金の接続については、平成24年3月に基本方針が決定され、地方公務員についても、「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」を基に、現在、国において引き続き検討がされているところです。

当面の措置として、平成25年度の定年退職者等については、現行の再任用制度により、退職者本人の意向も十分踏まえ、可能な限り雇用の継続を図るよう配慮するよう国から通知がっており、今後の国の動向等も注視しながら対応していきたいと考えています。

(2) 休暇などについて

職員の休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方です。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎年把握し、進行管理を行うことにしています。特に母性保護には十分な配慮を行っていききたいと考えています。

育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取り扱いについては、国家公務員の措置に準じて、将来に向けた制度の改正を行ったものです。国においても在職者調整の措置は講じられておらず、実施は困難です。

育児短時間勤務制度については、制度の趣旨に沿って実施していきたいと考えています。

(3) 身分などについて

勤務実績不良等職員への対応については、関係法令及び要綱に基づいて実施します。

飲酒運転に対する処分については、現行の考え方で対応していきます。

(4) その他

職員団体に関する事項については、県民の視点に立ち、地方公務員法に沿って対応する

必要があると考えています。

県有施設については、適切な管理に努めており、自然災害に起因する不可抗力での事故は、共済組合や互助会の災害見舞金制度での対応となります。

職員駐車場の利用料の徴収並びに薬剤師及び獣医師の初任給については、現行によりたいと考えています。

3 定数、人員増、人事などについて

(1) 定数などについて

事務事業の見直しに関することについては、これまでにお示した考え方を基本に対応していきたいと考えています。来年度の組織・定数を説明できる時期は、概ね例年の時期になるのではないかと考えていますが、予算編成の進捗等によって前後することも考えられます。

指定管理者制度については、制度の趣旨に沿って活用すべきと考えています。

公社等のプロパー職員についての雇用責任は、一義的には、雇用契約の当事者で雇用主である各団体にあると考えています。

公益的法人等への職員の派遣については、法に基づいて行っています。

県業務のアウトソーシングについては、民間の知恵や技術力を活用して、県民サービスの質の向上や、県内の雇用拡大、地域の振興につながるよう適正に推進したいと考えています。

年度途中の欠員については、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはありませんが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もあります。

技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えです。

産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っています。育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としています。また、有資格者の確保にも努力しています。

技能職から行政職へ転職した職員は、1年間の実務研修期間を終えた後は、定数内での配置を行うこととしています。

東日本大震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していきたいと考えています。また、派遣期間中の対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っています。

(2) 人事・昇任などについて

人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきましたし、今後もその考え方で対応していきたいと考えています。

その中で、家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきていますが、人事異動という性格上、一定の限界もあります。

また、中央省庁に限らず、積極的に人事交流を進めていくというのが、県としての基本的な考え方です。

査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課制度を活用することにより、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していきます。

なお、今後も、改善に向けてのご意見はお聞きしていきますし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていきたいと考えています。

(3) 現業職員について

技能職内の転職は、行政職と同様に通常の人事異動として対応します。転職を伴わない場合も同様の考え方です。

業務研修については、OJTを基本としながら、ご意見もお聞きしながら実施していきたいと考えています。

技能職については、退職不補充としています。定数、委託等については、これまでにお示してきた考え方で対応していきたいと考えています。

試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、業務の引き継ぎの進捗状況に合わせて、体制の見直しを検討したいと考えています。また、引き続きご意見をお聞きしながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていきます。

一部の土木事務所において、本年度から道路パトロール業務を委託しているところですが、技能職員が担う業務のあり方については、ご意見をお聞きしたいと考えています。

現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えていますが、ご意見もお聞きしたいと考えています。

(4) 非常勤職員及び臨時的任用職員について

非常勤職員の方については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきています。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがあります。

非常勤職員の勤務条件については、特別職の報酬改定時に検討を加えてきた非常勤職員の報酬のほかは、事情の変更がない場合には現行によりたいと考えています。非常勤職員の職務内容や責任の度合い等に明らかな変更がある場合は、報酬単価の見直しを検討したいと考えています。

臨時的任用職員の勤務条件については、平成25年3月1日からの退職手当の見直しのほかは、事情の変更のない場合には現行によりたいと考えています。

4 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立について

職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていきたいと考えています。

メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識しています。

これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところですが、今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組みます。

喫煙対策については、健康増進法等の趣旨を踏まえて対応していきたいと考えています。喫煙場所については、庁舎内全面禁煙に伴う整備を行ってきました。

(2) 住宅について

職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

(3) 庁舎整備、機動力について

庁舎整備等を行う場合は、適宜情報を提供していきたいと考えています。

県有車の更新については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

被服の貸与については「高知県職員被服貸与規則」に基づき行っています。

(4) 福利厚生等について

このことについては、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

第4 県職労からの要求

1 要求書提出（平成24年12月28日）

「2013年度県予算編成等に関する職場要求全体要求書について」

2 要求書（全体要求）

今期の職員の賃金をめぐっては、一時金期末手当の削減、退職手当の大幅な削減など職員にとって生活を直撃する合理化があり、看過できない状況です。

更に、行革プランにより人員が大幅に削減され、健康で安心して働き続けられる職場環境は年々厳しくなっています。

こうした状況に加え、産業振興計画の推進や南海地震対策、中山間地域対策など高知県に求められる業務は増え続け、時間外労働は増加の一途をたどっています。今年4月には「活力のある職場づくりと公務能率の向上について」という副知事通知が出されましたが、今年度上半期も時間外は増加しており、時間外労働縮減は労使共通の緊急的課題であり、具体的な対策を講じていかなければならないと考えます。

職員の雇用と年金の接続を確実にするために、再任用の義務化に向けた課題も協議が急がれます。国の方針待ちに留めず、県として協議できる課題から着手することを求めます。

私たち高知県職員労働組合は、秋からの職場討議を経て、ここに「2013年度予算編成等に関する職場要求全体要求書」を提出します。県民福祉・県民サービスの向上のためには安心して働き続けられる労働条件・職場環境の確保が不可欠であると考えます。

貴職におかれましては、要求内容を十分に検討され、誠意ある対応と責任ある回答を強く求めます。

なお、回答につきましては、1月16日までに文書で行われますよう申し添えます。

●制度政策及び予算編成に関する要求

I. 政策要求

1. 住民自治・地方自治の確立

- (1) 自治体財政が逼迫している状況を踏まえ、国に対し、地方を重視した地方交付税の増額・確保を求めること。
- (2) 自治体財政の透明化・早期健全化をはかるため、一般会計や他会計を含めた自治体財政の総合的な財政状況の情報開示を進めること。
- (3) 中長期的に安定した自治体財源を確保するため、社会保障や公共事業などの行政需要を反映した自治体財政の中期計画の検討、策定を行うこと。
- (4) 2013年自治体予算編成にあたり、公共サービスの水準を確保し、住民生活に直結する福祉・医療・介護、環境などの公共サービスの確保を最優先とすること。また、人件費に掛かる必要な財源を確保するとともに、退職予定者数に見合った退職手当総額の推計を行い、退職手当基金の計画的な積み立てを行うこと。
- (5) 大規模投資による景気対策については、現在の債務残高や償還計画など、中長期の財政運営に与える影響を踏まえ、慎重に対応すること。
- (6) 自治体予算編成にあたり、労使協議の場を設置し、十分な意見交換を行うこと。

2. 分権型医療・保健・福祉制度の推進について

- (1) 地域医療の崩壊を防ぎ、住民が安心して生活できる医療提供体制を確保するために、以下の施策の充実をはかること。
 - ① 医療提供体制確保、医師・看護師等の人材確保のための予算確保と医療労働者確保に資する診療報酬改定などの施策充実を国に求めること。奨学金制度の充実や院内保育所整備などの施策充実をはかること。
 - ② 窓口負担自己負担ゼロにむけた自己負担逡減や公費負担増を前提とした後期高齢者医療制度の抜本見直しなど国の責任を明確にしたものとして医療保険制度を充実すること。とりわけ、政策医療に関しての財政負担は、交付税で措置するよう国に求めること。
 - ③ 国民健康保険料負担の格差を解消するため、国保料（税）の負担を「応能負担」のみとするよう働きかけること。
また、国保料（税）について、失業者、低所得層など経済的弱者の負担を引き下げるよう国に求めること。
 - ④ 地域医療確保のため、政策医療を担う公立病院に対する支援を行うこと。当面の措置として、公立病院を利用する市町村を横断する広域的な財政負担を検討すること。
 - ⑤ 政策医療に対する公立病院の役割を明確にするとともに、官民あわせた医療ネットワークを構築すること。
 - ⑥ 公立病院ガイドラインの廃止を国に求めること。少なくとも、「改革プラン」による無理な経営改善施策の押し付けによって、公立病院の廃止や診療が縮小につながらせ

- ないことを求めること。
- ⑦地域医療崩壊を防ぐ観点からも、保健師増員など公衆衛生部門を強化・充実し、予防医療の充実を図ること。
- (2) 豊かで質の高い介護サービスの基盤整備を確立し、介護保険制度の充実をはかること。
- ①介護報酬を大幅に増額することによって、介護労働者の処遇改善と人材確保を図ることを国に求めること。
- ②介護サービス利用に当たっては、利用車のサービスの選択権を侵害することがないよう、また、必要な生活援助サービス利用が妨げられないよう取り組むこと。
- (3) 子育て支援施策の拡充をはかること
- ①保育・学童保育等の実態調査・ニーズ把握を行い、乳児保育の拡充、障がい児共同保育の充実、地域実態に合わせた保育時間の設定など、保育ニーズへの対応や学童保育の拡充を計画的に推進すること。
- ②育児相談・子育て支援事業など多様なニーズに応える保育所機能の強化をはかること。
- ③幼・保一体化等子ども・子育て新システムの構築にあたって、地方の意見を十分に反映させるよう働きかけること。
- (4) 完全参加と平等を基本とする障がい者福祉施策の拡充をはかること。
- ①障害者自立支援法については、制度の谷間におかれる者がなく、応能負担に基づく制度に、当事者参加のもと抜本的に見直すことを国に求めること。
また、障害者福祉計画について、真に当事者の実態とニーズに基づくものに見直すこと。
- ②障がい者の地域生活を支援するために、在宅を中心とした基盤整備を行うこと。
- ③地域生活支援事業の実施にあたっては、三障がい（精神、知的、身体）に対する一体的サービス提供に対応できるよう、必要な専門職員の確保を行うこと。また、地域生活支援事業について応益負担の導入を行わないこと。
- ④障がい者雇用を推進するため、採用試験等を改善するとともに働きやすい労働環境を整備すること。

3. 安全、安心な県民生活の確保

- (1) 県として抜本的な雇用対策を講じ、雇用の場を確保すること。
- (2) 自治体業務のアウトソーシングについて
- ①安易に自治体業務のアウトソーシングを進めるのではなく、従来のアウトソーシングが住民サービスの低下や官製ワーキングプアを作り出している現状に鑑み、また、人員削減が集中改革プランを上回るペースで進んでいることが住民サービス低下につながっていないのか十分に検証した上で、アウトソーシングの是非を決定すること。
- ②対象業務については公的責任の所在・範囲を明確にするとともに、アウトソーシング企業・労働者が過大な責任・負担を負わなければならないもの、職員の知識・経験・技術の継承を阻害する恐れのあるもの、現場力の維持・強化に繋がらない業務についてはアウトソーシングを行わないこと。さらに、アウトソーシング等を実施した後の県の将来像を明確にし、職員の勤務意欲後退を招かない対策を講じること。
- ③アウトソーシングを行う場合においては、アウトソーシング先の労働条件は、直営時の水準を確保するよう配慮すること。
- ④アウトソーシングの実施については、労使合意を基本とすること。
- ⑤「市場化テスト」「指定管理者制度」の導入にあたっては、当該業務に対する自治体の責任の所在と使用者責任を明確にしたうえで慎重に判断すること。
- (3) 入札制度の改革に向けて
- ①事業者の入札参加にあたっては、労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、パート労働法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、雇用保険法、社会保険法などの法令順守（コンプライアンス）を参加資格要件として盛り込むこととし、併せて、仕様書や委託先企業との契約書においてもこれらを遵守する旨の条項を設けること。また、過去1年間における労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を入札参加対象から排除すること。
- ②人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO94号条約（公契約における労働条項）の趣旨を生かし、少なくとも同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算をすること。また、労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」を導入し、ダンピングを排除すること。
- ③公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依拠する事業所の労働者（パートを含む）に対する最低賃金としては、月給149,800円、日給7,490円、時間給970円を下回らないようにし、少なくとも、県の高卒初任給水準を下回らないよう契約書仕様書で定めること。

- ④安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札に向け、厚生労働、雇用継続、障がい者雇用、男女平等参画、環境、人権等を総合的に評価する公契約基本条例を制定すること。また、そのために労使双方による検討委員会を設置すること。
- ⑤雇用安定をはかるため、公社・事業団などの統廃合や競争入札により委託事業者が変更になった場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用継続とともに賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労使慣行の継続を図ること。
- ⑥少なくとも、最低制限価格制度、低入札価格調査制度など現行の法律、制度を活用した入札改革に着手すること。
- (4) 電力の原発依存から脱却し、再生可能エネルギーへの転換を促進すること。

4. 平和・共生の施策の推進について

- (1) いかなる戦争協力にも反対する「非核・平和条例」や「平和自治体宣言」などを採択し、平和行政を具体的に推進すること。
- (2) 県の機関や県の主催する行事においては、日の丸の掲揚や君が代の斉唱を強要しないこと。
- (3) 国に対し「人権侵害救済法」（仮称）の制定を求めること。あわせて、これまでの同和行政を積極的に推進する立場から行政施策を継続するなど、部落差別をはじめとしたあらゆる差別撤廃をめざした取り組みを一層強化すること。あらゆる差別の撤廃と人権教育・啓発などを盛り込んだ条例制定や宣言を行うとともに、「人権相談窓口」を設置すること。
- (4) 在日外国人労働者の自治体雇用を実現するため、国籍条項を撤廃すること。また、外国人労働者の人権尊重、労働条件の整備などに行政としての政策手段を講じること。
- (5) セクシュアル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンス（DV）防止対策に積極的にとりくむこと。具体的には、啓発、研修を実施するとともに、相談窓口の設置を行うこと。
- (6) 失業者・無業者に対する就職斡旋・住宅確保・適切な生活保護など、柔軟かつ適切な施策を講じること。

5. 国への申し入れ

- 国に対して次のことを申し入れ、具体的な改善を求めること。
- (1) 高知県民の安全を確保するため、米軍機超低空飛行を即刻中止させること。
- (2) ILO勧告を踏まえ、公務員労働者の労働基本権を回復すること。

II. 予算編成に関する要求

- ①2013年度予算編成について、不要・不急の事業は見直し、県民福祉・サービスの後退としないようにすること。また、新たな賃金合理化は行わないこと。
- ②賃金や時間外勤務手当を始めとした総人件費にかかる必要経費は確保すること。

●全職場共通の要求

1. 制度について

(1) 労働時間短縮等について

- ①年間総労時間1,800時間の達成に向けて努力すること。また、サービス残業が発生しない対策をとること。
- ②育児・介護の責任を有する男女労働者の時間外労働（週休日、休日出勤を含む）は、年間150時間の上限が守られるとともに、時間外勤務免除の取得できる職場環境を実現すること。
- ③時間外・休日労働の縮減のため、36協定の締結をはかること。また、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」の規程を拡大解釈することなく厳格に運用すること。
- ④職員要求にもとづく年休の計画的、連続的取得を一層推進し、完全取得のための実効ある施策を講じること。
- ⑤勤務時間外における出張時について、同乗者へ時間外手当を支給すること。
- ⑥雇用と年金の確実な接続を図るために、人事院の申し出のとおり、定年の延長を基本とすること。また、再任用とする場合については、職員団体との交渉・協議・合意を前提に行うこと。

(2) 休暇など

- ①産前産後休暇制度を産前8週、産後13週とし、代替職員を配置すること。

- ②次世代育成支援について、特定事業主として県としての実効ある具体策を実施すること。また、育児休業の取得によって昇給・昇格・昇任に不利益を発生させないこと。
- ③子の看護休暇、育児休業、介護休暇について、国を上回る制度充実を図ること。
- ④職員が働き続けられる環境の確保のために休暇制度を充実させること。また、休暇制度の改悪を行わないこと。
- ⑤育児短時間勤務制度については、取得できる条件整備を行うこと。

(3) 身分など

- ①勤務成績不良を理由とした職場からの排除・首切りを行わないこと。
- ②飲酒運転等の処分基準を見直すこと。

(4) その他

- ①労働組合活動を十分に保障すること。
- ②自然災害による県有地内での車両等の損害を発生させない予防的措置を行うとともに、自己負担とならないよう措置を講じること。
- ③その他、労働条件の改悪を行わないこと。また、職員駐車場の料金徴収を廃止すること。
- ④獣医師、薬剤師の初任給を引き上げること。

2. 定数、人員増、人事などについて

(1) 定数など

- ①組織・機構、業務委託、定数・人員の見直しについては、労働条件と密接不可分の関係にあるので早期に協議を行い、一方的に行わないこと。また、職場においても十分な検討時間を保障し、所属長・部局長交渉も含め団体交渉を行うこと。特に2013年度の組織改革については、早急に協議すること。
- ②指定管理者制度の導入については慎重に対応するとともに直営を基本とすること。また、指定管理者とならなかった場合の公社公団等の職員について、一方の雇用責任者として、雇用確保に向けた精一杯の努力を行うこと。
- ③公社公団等、外部団体への職員派遣に当たっては、いかなる場合も職員に不利益を生じさせないように県として責任を持って対応すること。
- ④県業務のアウトソーシングについては、単なるコスト比較でなく、公平・公正なサービス提供や公権力行使等の観点から慎重に対応すること。また、アウトソーシング業務の選定に当たっては、職場・職員の理解と納得を前提とし、職場・職員の意見を無視して強権的で強引な進め方をしないこと。アウトソーシング実施に伴い職・職場の廃止が想定される場合には、検討状況も含めて速やかに明らかにするとともに、十分な議論期間を保障すること。
既にアウトソーシングされた業務において、現場負担の増や法違反の状況がある場合は、負担解消を行うとともに、法違反の状況が改善されない場合は直営化すること。
- ⑤欠員については、補充体制を確立し正職員で補充すること。また、産休・育休等についても速やかな補充を行ない、資格職種については、有資格で代替職員を確保すること。産休・育休等についても正規職員で代替え配置を行い、対応が困難な場合は任期付き職員を採用すること。
- ⑥転職に伴う異動においては、受け入れ職場での指導教育にかかる業務量増を加味した人員体制とすること。また、転職2年目以降の定数化にあたっては、弾力的に対応すること。
- ⑦東日本大震災の被災県への派遣に際しては、本人同意を原則とすることはもちろん、派遣先の労働条件や居住環境を十分確保・事前説明すること。また、派遣元所属の人員を遅滞なく補充するとともに、派遣が長期になる場合は、正規職員を配置すること。

(2) 人事・昇任など

- ①人事異動は、県職労の申し入れに基づき本人の希望を尊重し、民主的・公平に扱うこと。また、勤労意欲をそぐような人事を行わないこと。
- ②職・職場の廃止等による異動・職種転換については、定年まで働き続けられるように本人希望を最大限尊重すること。また、職・職場の確保に努めること。
- ③地方自治確立の妨げになる天下り人事を行わず、庁内登用をはかること。
- ④査定昇給制度の運用にあたっては、4原則2要件（i 公平性・公正性、ii 透明性、iii 客観性、iv 納得性、vi 制度設計・運用への労働組合関与、vii 評価への苦情解決システムの設置）を確保するとともに、一般職員については運用を停止すること。
- ⑤賃金・労働条件における性別の違いを理由とした、間接差別を含む差別的な取り扱いを検証・是正するため、募集・採用・配置・昇進について男女別・職種別・職階別データを明らかにすること。

(3) 現業職員について

- ①職種転換に伴う異動については、定年まで働き続けられるように本人希望を最大限尊重するとともに、業務研修を所属任せにすることなく、県として効果的な業務研修を実施すること。
- ②職種転換にともない職・職場の縮小・廃止・アウトソーシングを安易に行わないこと。また、組織改編にあたっては現場意見を軽視することなく、業務実態に見合った体制を確保すること。
- ③現業事務、リニューアル業務内容及び来年度の職場体制については、申し入れ内容を真摯に検討し、労働者の不安を解消するとともに、労働意欲の減退を招かない内容とすること。
- ④栽培・飼育業務については、現場の知識、経験が生かされる技能職員配置を行うこと。また、今後のあり方については、現場の意見を十分に聞く場を設けること。
- ⑤道路整備業務は直営を堅持すること。

(4) 非常勤職員・臨時職員について

- ①業務の見直しに伴って、非常勤職員の一方的な雇用の打ち切りを行わないこと。
- ②非常勤職員・臨時職員の待遇を改善すること。また、非常勤職員の看護休暇及び短期介護休暇を有給とすること。

3. 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立

- ①公務災害や職業病が発生しない人的体制や、予算の計上を行うこと。
- ②検診については、職員の要望を取り入れ、検診の結果に応じて治療・職場体制（代替職員の配置など）が確立できるようにすること。
- ③県庁舎の庁舎内完全禁煙化に伴い、庁舎外の喫煙場所の環境改善を図ること。

(2) 職員住宅

- ①修繕等は、入居職員の意見を聞き早急かつ完全に行うこと。
- ②職員の異動に伴う負担軽減をはかるとともに、職員住宅を有効活用するため、職員に対して利用意向調査を行うとともに、入居要件の緩和を検討すること。

(3) 庁舎整備・機動力

- ①庁舎整備等を行う場合、職員が速やかに対応できるように、県職労に計画について明らかにし、必要な場合は協議を行うこと。
- ②財政状況を理由にした県有車の更新改悪を行わず、職員など乗務する者の安全確保の観点からも、問題のある車両は速やかに更新すること。
- ③業務上必要なものについては当局負担とすること。

(4) 互助会運営

- ①職員の福利厚生に対する当局責任を果たす意味で、互助会事業の継続と補助金を確保すること。

(5) 生協

- ①生協運動に対する助成、援助と指導育成の強化を行うとともに、生協が使用する施設、設備、備品等に対する助成を拡充すること。

(6) 福利厚生

- ①レクリエーション事業に対する県費補助を減額することなく、県として職員の福利厚生に対する責任を果たすこと。

●個別職場からの要求

●人員関係

- ・総務部
- 【広報広聴課】
- ①人員2名増
- 【税務課】
- ①開発チームの1名増
- 【管財課】

①財産管理担当の現人員確保

【全県税事務所】

①現人員確保

・健康政策部

【須崎福祉保健所】

①総務担当職員1名復元

・地域福祉部

【障害保健福祉課】

①現人員の確保（できれば人員増）

【福祉指導課】

①現人員の確保

【療育福祉センター】

①看護師の1名増（外来）

②非常勤職員の3名体制（病棟）

③看護師の2名増（病棟）

④OTの増員（リハビリ）

⑤STの増員（リハビリ）

⑥通園事業の現人員の確保

【幡多児童相談所】

①総務職員を正規職員で1名復元

・文化生活部

【文化・国際課】

①現人員の確保

【情報政策課】

①現人員の確保

・農業振興部

【中央家畜保健衛生所】

①総務事務職員の復元

②病性鑑定室にチーフ（相当職）の設置

【西部家畜保健衛生所】

①総務事務職員の現人員確保

・林業振興・環境部

【中央東林業事務所】

①振興課振興班の1名増

【幡多林業事務所】

①振興課振興班の1名増

・水産政策部

【水産政策課】

①現人員確保

【漁業管理課】

①現人員の確保

【漁港漁場課】

①現人員の確保

【水産試験場】

①現人員確保

・土木部

【港湾振興課】

①ポートセールス担当の1名増

●手当関係

・地域福祉部

①外来看護師・調整数1

・農業振興部

- ①普及指導員手当の6%維持
- ②獣医師・調整数3
- ③畜産技術員・調整数1
- ④種雄牛馬取扱手当の改善（230円の引き上げ）

・土木部

- ①建築士の経験年数換算の見直し（一級建築士資格歴を10割換算）
- ②建築主事手当の新設
- ③道路上作業等手当の支給対象を拡大すること