

鳥取県非常勤職員・臨時的任用職員の賃金労働条件の改善に関する要求書に対する回答(平成 19 年度に関する回答)

要求事項	回 答
1 県内の雇用情勢は改善を見ておらず、労働市場において都市部などと大きな格差が存在し、県民生活に大きな影響を与え続けていることから、県行政組織として、国、関係機関への働きかけを含め、有効求人倍率 1.0 以上を早期に実現するなど、改善に向けた一層の努力をおこなうこと。	引き続き、国に対する必要な要請、働きかけ等適切な対応を行っていききたい。
2 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)の改正主旨に沿い、社会が要請する正規職員への転換制度をつくること。	地方公務員法なども含めた法令に基づき適切な雇用管理を実施していききたい。
3 組合活動に関する基本的要求 (1)日本国憲法、労働諸法規を遵守し組合の結成、組合活動、組合加入活動などを理由とする不利益取り扱い、ならびにその示唆など不当行為をおこなわないこと。	労働組合法等の法令に基づき適正に取り扱いたい。
(2)組合活動のために必要とする県所管の施設、整備などの便宜供与を認めること。 会議室の利用、勤務時間中の団体交渉・労使協議の職務専念義務免除、電話・FAX・メールなどの事務機器の使用 など	庁舎管理者が本来の財産設置目的に照らし、その都度判断を行う。 なお、職務専念義務免除については、「組合交渉参加に係る職務専念義務の免除等の取扱いについて(通知)(H19.6.8 付第 20070039606 号)」に準じて取り扱いたい。
(3)労働組合の所在地を県庁舎とし、同施設内に組合事務所を設置すること。	庁舎管理者が庁舎の空き状況、利用形態、利用面積等、本来の財産設置目的に照らして総合的に判断する。
(4)組合員の報酬から次に該当するものを控除すること。 ①労働組合費 ②労働組合の福利厚生活動として実施する共済掛金、借入金返済金 ③その他、県と労働組合が合意したもの	現時点において、報酬から控除することは考えていない。
4 雇用形態改善に関する要求 (1)全ての非常勤職員を雇用期間の定めのない正規職員とすること。	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いる。
(2)当面の間、全ての非正規職員の雇用期間を最低でも5年契約とすること。	上記4(1)と同じ
5 賃金、一時金に関する要求 全ての非常勤職員・臨時的任用職員が従事する職を適正に評価され、正規職員と同等・類似の文言にふさわしい賃金、一時金に改善すること。	平成 19 年度については、現行どおりとする。 なお、給与などの処遇が業務の困難度や業務量などの実態に応じたより適切なものになるよう個別に精査を行い、その結果を踏まえて雇用形態も含めた総合的な見直しを平成 20 年度から実施する予定である。

要求事項	回 答
(1)月 17 日・週 30 時間勤務の非常勤職員においては、現在支給されている月例給を下回ることなく、最低額を報酬類型Ⅲ 141,100 円/月とし、定期昇給を措置すること。	上記に同じ。 なお、1 年を超える任用はできないと考えていることから、定期昇給を行う考えはない。
(2)一時金の支給が法令から不可であることは、正規職員との年収格差を正当化する根拠とならないことから、正規職員に支給される一時金額を含めた年支給総額を月割とした月例給とするか、割増報酬を維持するなどして均衡を確保すること。	上記 5 に同じ。 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、期末手当又はこれに相当する報酬を支給することは適当でないと考えている。
(3)月 17 日・週 30 時間勤務以外の非常勤職員においても、上記(1)の月例給を勤務形態別に反映させること。	上記 5 (1)と同じ
(4)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。
(5)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。	現行どおり取り扱いたい。
6 労働時間、休日、その他の要求 (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。	上記 5 と同じ
(2)雇用保険制度に加入しながら、育児休業給付金など一部制度から排除されている非常勤職員・臨時的任用職員が公平に制度適用されるよう早期に是正すること。	法定事項であり、現行どおりとする。
(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。	現行どおり取り扱いたい。
7 労働安全衛生に関する要求 (1)全ての非常勤職員・臨時的任用職員に県負担による健康診断受診を措置すること。	現行どおり取り扱いたい。
(2)35 歳以上の非常勤職員・臨時的任用職員の人間ドックの受診助成制度を設けること。	現行どおり取り扱いたい。
(3)セクハラ、パワハラ、サービス残業(賃金不払残業)などの撲滅および事前防止に努めること。	セクハラ等を撲滅するための取組は、セクハラ防止委員会を設置し、必要な対策を実施するとともに、各所属へ出前講座等を行い、普及啓発に努めている。 なお、非正規職員に時間外勤務を命ずることは基本的には想定されないが、勤務命令に基づき時間外勤務を行った場合には時間外勤務手当を支給している。

要求事項	回 答
8 雇用更新、勤務評定および解雇に関する要求 (1)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応募の前とすること。	現行どおり取り扱いたい。
(2)雇用更新に関する勤務評定結果の通知は、上記(1)の以前とすること。	現行どおり取り扱いたい。
(3)勤務評定制度を非常勤職員が理解できるように周知、説明すること。	「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。
9 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。	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るれば事前に情報提供及び意見交換したい。 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。
10 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。	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。
(2)労働協約の締結に応じること。	労働組合法の趣旨を尊重したい。