

○交渉における職員組合の主な主張及び県の回答

項 目	職員組合の主な主張	県 の 主 な 回 答
基本賃金の 引上げ	○ 組合員は、基本賃金一律15,800円の引上げを求めているが、どのように考えるか。	○ 人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、この制度を尊重することにより、職員の適正な給与水準が確保されるものと考えている。 ○ 毎年の給与改定については、今後とも人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢に立って検討していきたい。
初任給調整 手当	○ 獣医師への初任給調整手当が他県に劣後していないか定期的に調査するとともに、薬剤師など獣医師以外の専門職種についても処遇改善を行うこと。	○ 獣医師の初任給調整手当及び薬剤師など獣医師以外の専門職種に対する給与の取扱いについては、引き続き、他団体の状況を注視しつつ、人事委員会の勧告を踏まえて対応していきたい。
通勤手当の 自己負担解 消	○ 通勤費用の自己負担解消に向けて、駅周辺の有料駐車場等の手当算定要件を緩和するなど、前向きに実態調査を進めること。	○ 手当の改善にあたっては、職員の負担軽減という観点だけでなく、県民の理解や国・他の都道府県との均衡なども考慮した上で決定する必要がある。 ○ 駐車場料金の支給については、職員組合から特に強い要望があることから、職員の通勤状況や自己負担の状況を把握するための実態調査を行うこととしている。
配偶者に係 る扶養手当	○ 事情により所得のない配偶者等について、その他の区分として支給対象とするなどの配慮をすること。	○ 扶養手当の手当額や対象となる扶養親族の範囲などは、人事委員会の勧告事項であるので、これまでどおり勧告を尊重することを基本として対応していきたい。
緊急対応業 務	○ 緊急対応業務の職員の負担を軽減するとともに、手当を工夫して支給できるようにすること。	○ 夜間の緊急対応業務に従事した日の翌日の勤務については、職員の健康管理上、十分な配慮が必要なものと考えている。 ○ 勤務時間インターバル制については、国や他の自治体の制度も踏まえつつ、職員組合と意見交換を行いながら、引き続き検討していきたい。 ○ 自宅での待機時間は、任命権者の指揮命令下にある状態とは言えず、手当を支給することは困難である。
人員増	○ 慢性的な時間外勤務を解消し、災害時にも迅速な対応を可能とするよう、計画的に増員すること。	○ 人員配置については、従来から時間外勤務の状況なども考慮しながら、全体として、施策の優先順位や行政需要の状況を踏まえて、適正な配置を行っている。 ○ 今後も、各部局の現状と今後の見込みの把握に努めるとともに、突発的な業務量の増加に対しては、年度途中においても柔軟な人的措置を行うなど、適正な人員配置に努めていく。