

○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15,700円の引上げを求めているが、どのように考えるか。	○ 皆さんの生活実感から出てきたものとして、しっかり受け止めたい。 ○ 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ことで、職員の適正な給与水準を確保していきたい。
給与カット	○ 人件費のカットは最後の手段であり、管理職といえども、一般職の職員の給与カットを行わないこと。	○ 財政状況が厳しい中、不断の努力をしなければならないが、職員に安心して働いてもらいたいと考えており、官民を挙げた給与水準の引上げの取組みや職員の士気への影響なども考慮しながら、しっかりと取り組んでいきたい。
定員適正化計画	○ 定員適正化計画は、定員の削減ありきではなく、行政需要や業務の状況等に応じて随時見直すこと。	○ 人口が減少していく中で、持続可能な組織運営のため、職員数の適性化に計画的に取り組む必要がある。 ○ 計画の数字は絶対ではなく、その時の状況によって見直していく。 ○ 職員のワーク・ライフ・バランス実現のため、業務量の削減と業務の生産性向上を図り、必要な人員を適正に配置していく。
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、駅や勤務公署周辺の駐車場代の支給要件緩和等の見直しについて、人事委員会とも課題を共有しながら、速やかに職員組合と協議すること。	○ 昨年の人事委員会の報告を踏まえると、自動車で直接勤務公署に通勤する場合の駐車場料金の支給は困難であるが、今後の人事委員会の考え方や他の都道府県の対応状況などを注視していく。 ○ 自動車と交通機関を併用する場合の駐車場料金の支給要件については、国の取扱いを踏まえて検討を進めている。
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、時間外手当を工夫するなどして支給できるようにすること。	○ 十分なインターバルが確保できない場合に翌日の勤務時間の開始を繰り下げる制度について、引き続き検討していきたい。 ○ 自宅での待機時間については、任命権者の指揮命令の下にある状態とは言えず、時間外勤務手当などの手当を支給することは困難である。
豚熱の防疫措置	○ 防疫措置に従事する職員の労働条件、労働環境について、組織としてフォローすること。	○ 従事した職員には、お礼を申し上げる。 ○ これまでに経験のない仕事であり、業務の前後について、フォローする体制をとっていく。