

平成23年度勤務条件等に係る交渉（夏期）の概要

1 交渉団体  
 京都府職員労働組合  
 自治労京都府職員労働組合  
 （いずれも連合体、専門部、現業協議会等を含む）

2 交渉回数  
 平成23年6月15日から9月29日まで 計15回

3 府の提案及び職員団体の主張

項目	府の主な回答	職員団体の主な主張
基本賃金 一時金 諸手当	・今年の人事委員会勧告がどのようになっていくのか、その行方を注目していきたいが、昨年の勧告で持家に係る住居手当が廃止と報告されたことについては重く受け止めている。	・持家に係る住居手当の廃止については、府職員の持家や生活の実態を踏まえて、任命権者として人事委員会に見直すように要請されたい。
人事評価	・大半の職員が真面目に職務に取り組んでいる特性を反映できるよう、評価項目や成績区分の分布率などを見直し、より多くの職員の給与処遇の改善にも繋がる人事評価制度として、平成23年度下半期から再検証を実施したい。	・給与格差を持ち込む新たな人事評価制度の再検証の実施については、反対の立場である。 ・透明性・公平性・合理性・納得性を担保するとともに、労使合意を抜きに人事評価を本格実施しないこと。
昇任・昇格	・今後も、在級年数、在職位年数、勤務状況、研修履修の要件を満たすものを対象に、面接、論文審査による能力実証に基づき、厳正な選抜を行いたい。	・若年層を中心に昇任・昇格の時期を早めるなど、職員が意欲を持てるような処遇の改善を図られたい。
節電対策	・関西電力が、夏の電力の安定供給が厳しいと見込んでいることなどを踏まえて、府では、電力使用のピーク時への休憩時間のシフトや17時15分の一斉消灯、20時の消灯励行などの省エネ・節電に向けた取組を実施したい。	・節電の必要性や取組効果等について、科学的なデータを示されたい。 ・節電対策が必要だとすれば、職員の叡智を結集することで、より大きな効果が期待できるので、職場からの提案やアイデアを求められたい。
総実労働時間縮減	・更なる縮減のため、時間外勤務の事前命令制度の徹底、「府庁育児の日」の推進など、所属長の適正な業務管理による効果的な取組を進めたい。	・超過勤務の解消に向けた取組については、実効性のあるものにするのと同時に、違法な不払残業がないように徹底を図られたい。
休暇制度	・夏季以外の時期にも休暇取得を奨励するなど、休暇取得の促進に向けた職場環境づくりに取り組み、全体としての時短に繋げていきたい。	・夏季特別休暇については、付与日数が府より多い団体が主流となっており、今年は節電対策も実施することから、日数の拡大を図られたい。
技能労務職員の給与	・国の研究会の報告や他府県における見直しの動向等を踏まえ、必要な打開策を早急に検討していきたい。	・組合として議論することについては、やぶさかでないので、具体的な内容を改めて示されたい。
臨時・非常勤職員	・昨年度、賃金・報酬や休暇制度を見直したところであり、現時点ではこれ以上の改善は困難であるが、引き続き他府県等の状況を見ながら、点検・検証・検討を行っていききたい。 ・昨年12月の地方公務員育休法の改正等を踏まえ、臨時職員や非常勤嘱託職員（一定の勤務実績の者）が部分休業を取得できるようにしたい。	・臨時・非常勤職員の勤務条件は、公務が率先して改善していくべきであり、賃金・休暇などの処遇について、正規職員との均等待遇の観点から、真摯に改善を検討されたい。 ・部分休業が取得できることは評価したいが、無給であることで使いづらものとなっているので、さらなる改善に努められたい。
福利厚生健康管理	・全職員を対象に心の健康状態チェックを行うなど、予防・早期発見・対応に向けた新たな取組を進めていきたい。	・職員の健康管理対策、特にメンタルヘルス対策は重要な問題と認識しているので、一層の強化を図られたい。

4 交渉結果

- 臨時職員・非常勤嘱託職員 育休の部分休業制度の新設
- その他 継続交渉