

四者共闘第 3 号
2020年10月13日

沖縄県人事委員会
委員長 島袋 秀勝 殿

沖縄県職員労働組合

執行委員長 伊良波 純子



沖縄県教職員組合

中央執行委員長 佐賀 裕敏



沖縄県高等学校障害児学校教職員組合

執行委員長 仲宗根 司



全水道沖縄県企業局水道労働組合

執行委員長 新垣 悟



2020年人事委員会勧告に関する要求・要望書

日頃から私たち県職員の賃金・労働条件の改善に向けご尽力されている貴職に心から敬意を表します。

人事院は10月7日、本年の官民較差に基づき、一時金を先行して0.05月引き下げる勧告を行いました。一時金の引き下げは7年ぶりで、期末手当から引き下げとなっており、病気休暇取得者や会計年度任用職員の影響を考えると、不満が残る勧告と言わざるを得ません。

また、公務員人事管理に関する報告において、恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要があるとし、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるための現行制度の整理も含めて研究を行うとしています。

地方自治体においては、この間の定員削減等により、限られた人員で業務を遂行せざるを得ず、非常に厳しい職場環境に追い込まれています。とりわけ2月以降は、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、通常業務に加えて新型コロナ関連業務に追われ、一層過重な勤務状況となっています。学校職場においても、職務が複雑・困難化する中で、多くの教職員が膨大な業務量を抱え、過労死ラインを超える長時間労働を強いられており、一刻も早く人的配置等の改善が必要です。

良質な公務・公共サービスを提供していくためには、賃上げによる処遇改善はもとより、公

務における働き方改革の流れに沿った長時間労働の是正や人員の確保が必要です。

人事委員会は、労働基本権が制約された地方公務員に対して、その代償機関として「給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告」を司るとされています。

貴職におかれましては、人事院・人事委員会勧告制度の歴史的経過とその重み、中立的第三者機関としての責務を十分認識され、地方公務員の賃金・労働条件及び職場環境の改善に繋がる勧告となるよう、下記の事項について要求・要望します。

記

1. 基本賃金及び諸手当について

- (1) 2020年度の賃金・諸手当の改善については人事院勧告を上回ること。
- (2) 月例給については、引き上げ勧告を行うこと。
- (3) 一時金については、支給月数の引き上げ勧告を行うこと。また、引き上げ分については期末手当に配分すること。
- (4) 賃金水準を回復・改善及び最高号給への滞留を防止・解消するために、当該給料表に号給を増設し、標準職務表の見直し等の措置を行うこと。
- (5) 世代毎の公民較差について調査結果を明らかにし、民間より落ち込みのみられる年齢層については、引き上げ勧告を行うこと。
- (6) 扶養手当について、改善を図ること。特に教育加算額について、大幅な増額を行うこと。
- (7) 住居手当について、離島の家賃相場及び職員住宅の住環境等の実態を踏まえた勧告を行うこと。
- (8) 通勤手当について
 - ①交通機関利用者の通勤手当を全額実費支給すること。また、手当の支給除外距離を「1km未満」にすること。
 - ②交通用具利用者の通勤手当を改善すること。
- (9) 国に準じた広域異動手当等の支給を検討すること。
- (10) 宿日直手当を増額すること。
- (11) 単身赴任手当の支給要件の緩和、支給額の改善を行うこと。
- (12) 育児・介護休暇期間中の経済的保障について改善を図ること。
- (13) 育児休業の復職時調整見直しに関して、2007年8月1日前の育児休業期間がある職員について、調査し完全復元を図ること。
- (14) 中途初任給決定基準に関する経験年数の起算及び換算率等の見直しを行い、不均衡是正を行うよう勧告すること。
- (15) 職員に不利な変更となる場合は、遡及を行わないこと。

2. 専門的・技術的な業務に従事する職員の処遇について

- (1) 国家資格である社会福祉士、精神保健福祉士等の福祉専門職の採用について提言すること。
- (2) 獣医師、獣医師資格を有する全ての職員について、調整額等の処遇のあり方を提言すること。
- (3) 本県の伝統工芸の技術が継承されるよう、工芸職員の適正配置について提言すること。
- (4) 栄養職員すべてを早期に栄養教諭に移行し、栄養職員の新規採用については、栄養教諭の採用に切り替えるよう提言すること。
- (5) 図書館司書の選考試験が不実施期間中(23年間)に採用年齢を超えた者について、特別枠採用で対応すること。

3. 労働安全衛生対策及び長時間労働の是正等について

- (1) 労働安全衛生法に基づく監督機関としての権能を発揮し、年々悪化する職員の心の健康について、改善に向けた実行ある施策を策定すること。
- (2) メンタルヘルス対策として、職員の復職支援の拡充や、職員が所属する職場に対する支援等について提言すること。
- (3) パワーハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントは心の健康に深刻な影響を及ぼし、最悪の場合、自死に至ることなどに鑑み、早急に有効な対策を策定すること。
- (4) 労働時間短縮の促進にあたっては、人員・予算などの諸条件の計画的整備を図ること。特に交代制職場などについて配慮すること。
- (5) 学校の働き方改革は、保護者や地域社会の理解を得る等、過重労働解消に向けた具体的な改善策を講ずるよう指導・監督すること。
- (6) 労働基準監督機関としての権能に基づき、時間外勤務及び不払い残業といわれる命令簿に記載されていない超勤の実態調査を早急に行い、改善に向けて指導監督を行うこと。

4. 次世代育成支援について

- (1) 子の看護休暇について、法定予防接種のための日数を加算し、対象となる子の要件を緩和すること。
- (2) 育児休業制度における男性取得の更なる促進を図ること。
- (3) 育児休暇を1日120分、行使期間3年に延長すること。
- (4) 妊娠障害休暇の期間を10日に延長し、時間単位の取得にすること。
- (5) 不妊治療に関する新たな休暇制度を作ること。
- (6) 育児を行う職員の早出遅出勤務・育児短時間勤務について、適用要件を緩和すること。

5. 労働条件改善について

- (1) 家族看護休暇制度を新設すること。
- (2) 短時間勤務制度を活用できる環境を整備すること。
- (3) 介護についても3年の休業制度、介護短時間勤務制度を新設すること。
- (4) 超勤の縮減に向けて、実効性ある具体策を提言すること。
- (5) 採用時に書面による労働条件の提示を受けていない職員に対して、書面提示を行うこと。

6. 再任用制度の義務化について

- (1) 雇用と年金の接続という観点から、意に反する無収入者を生まぬよう、希望者全員の再任用を確実にすること。
- (2) 多様な働き方の出来る制度の構築と職場環境の整備を図るよう提言すること。
- (3) 再任用職員の給与水準、一時金の支給月数について改善すること。併せて、扶養手当等を支給すること。
- (4) 定年年齢の引き上げにあたっては、労働組合の意見を十分に尊重すること。

7. その他

- (1) 非常勤職員等の位置付けや雇用、任用など制度のあり方について、会計年度任用職員との関連で、非常勤職員等の処遇改善をすること。また、官製ワーキングプア解消の方策として、非常勤職員等を任期付き職員に置き換えること。
- (2) 職員の福利厚生は勤務条件の重要課題と位置づけ、民間の実態を調査し、県の実態を踏まえ、福利厚生施策の改善に向けた勧告を行うこと。