

沖縄県知事
玉城 デニー 様

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



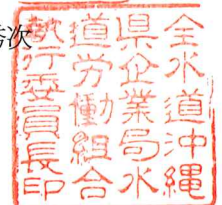
沖縄県高等学校障害児学校教職員組合
執行委員長

仲宗根 司



全水道沖縄県企業局水道労働組合
執行委員長

榮野川 秀次



2021年春闘に関する要請書

地方自治の発展と県民福祉の向上に御尽力されている貴職に対し敬意を表します。

地方自治体は、毎年のように頻発する自然大災害及び新型コロナウイルス等の感染症、豚熱等の家畜伝染病に対して、この間の定数削減等により、限られた人員での対応をせざるを得ず、働く職員は、非常に厳しい職場環境に追い込まれています。そのような中でも、各県から被災地支援に職員を派遣するなど、他県を支援する業務は今も継続しています。

2020年度交渉では、月例給・一時金共に改定なしで合意しました。コロナ禍で奮闘する県及び学校現場の職員への処遇としては、今回の合意内容は不十分なものですが、県内の厳しい社会情勢を踏まえると一定理解するものです。

働き方改革については、2019年度交渉で労使合意した「他律的業務の比重の高い部署の超過時間1月100時間を2年後に80時間への短縮を目指す」との労使の共通目標の実現に向け、協議を重ねていく必要があります。

学校職場においては、教職員の業務量の適切な管理等に関する指針に基づき、在校等時間の上限規制について昨年9月議会で給特条例が一部改正されました。今後、教育委員会規則で定めることとなりますが、勤務時間の上限規制のみでは超過勤務解消には繋がらず、具体的な業務削減方策も併せてとりくまなければ、自宅への持ち帰り業務等が増加することは明白です。

私たち職場では、行財政改革の名の下に、定数削減、賃金合理化が強行され、業務量と労働条件が反比例する状況に置かれ続けてきました。更には退職金の大幅削減で退職後の生活も大きく揺らいでいます。その結果、職員の人材確保への悪影響や慢性的な過重労働・超過勤務が常態化し、職員の心身へダメージを与え続けることで、更に過酷な労働環境を強いられています。

人事評価結果の給与への反映及び精神性疾患の病休180日については、導入後一定の期間が経過したことから、その結果及び内容の検証を行い、モチベーション及び効果の向上に資する必要があります。

公務員は、労働基本権の制約を受けながら、いわれのない批判に曝され、賃金労働条件が政争の具にもされています。知事へは、使用者として責任を持って職員を守ることが、結果的に県民サービス向上に繋がるとの認識を持って頂きたいと思います。

そこで、賃金・労働条件の決定にあたっては労使交渉・協議に基づく合意によるものとし、人事委員会勧告に縛られることなく、労使による自主決着と誠意ある交渉並びに次の事項の実現を図るよう強く要求します。

I. 基本賃金及び諸手当の改善について

1. 基本賃金について、引き上げを図ること。
2. 一時金について、支給月数を改善すること。
3. 人事評価制度については検証を行いながら、労使による交渉・協議を継続し、納得の得られる制度に改善すること。
4. 一時金の「役職段階別加算」について改善すること。
5. 扶養手当については、支給方法の改善と支給額の引き上げを行うこと。
6. 離島の民間集合住宅の家賃が高騰している状況を踏まえ、住居手当については、支給額を引き上げ、支給要件を緩和すること。
7. 通勤手当について
 - ①交通用具利用者の通勤手当を増額改定すること。
 - ②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。
 - ③高速料金の加算分について、支給要件を緩和すること。
8. 単身赴任手当の支給基準等を改善すること。
9. 交替制・不規則勤務者に対する手当を新設すること。また、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当の支給率を改善すること。
10. 暴風雨時手当の支給額を引き上げること。
11. 会計年度任用職員等の賃金改善を図ること。また、官製ワーキングプア解消の方策を講じること。

II. 給与制度の改善について

1. 給与水準の改善について
 - ①若年層の更なる給与水準の改善と55歳以上職員の給与水準を改善すること。
 - ②医療職給料表(2)及び(3)について、速やかに改善すること。
 - ③行政職給料表班長級について、最低でも国並みに6級へ昇格させること。
2. 初任給格付けを改善すること。なお、格付け変更に伴う在職者調整は、別原資で行うこと。
3. 中途採用者の経験年数換算、号給調整を改善すること。また、初任給決定の格付け改善を行うこと。

III. 労働条件の改善について

1. 不妊治療に関する新たな休暇制度を早急に創設すること。
2. 夏季休暇を7日とすること。また、取得期間を5月から11月までとすること。
3. 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。
4. 育児休暇を1日120分とし、生後3年まで取得を認めること。
5. 育児休業制度における給付の改善及び男性取得の更なる促進を図ること。
6. 育児を行う職員の早出遅出勤務の適用要件を緩和すること。
7. 子の看護休暇について、対象範囲と日数を拡大すること。また、家族看護休暇の新設を検討すること。
8. 介護休暇制度における対象範囲の拡大、期間を1年に延長すること、給付の改善を図り、有給化を検討すること。
9. 勤続10年目のリフレッシュ休暇を新設すること。
10. 精神性疾患等の病休者を発生させない対策を講じること。
11. 身体疾患や怪我により長期間職場を離れていた職員の円滑な職場復帰を図るため、「試し・慣らし」勤務の制度を新設すること。

12. 旅費について

- ①自家用自動車を利用して出張する場合の車賃を引き上げ改善すること。
- ②旅行雑費を引き上げること。
- ③高速料金の支給基準の緩和及び運用改善を図ること。
- ④離島の住宅確保が困難な状況を鑑み、赴任旅費の支給額を改善し、支給要件を緩和する時限的措置を講じること。

13. 会計年度任用職員の病気休暇を有給とすること。また、旧盆休暇を付与し、有給とすること。

IV. 再任用制度について

1. 再任用制度について、希望しやすく実効性のある制度となるよう、運用改善をすること。

- ①「雇用と年金の接続」との観点から、無収入期間が発生し生活に影響が出る事がないように、希望者については全員採用を行うこと。
- ②再任用制度を見直す場合は、組合とも十分に交渉・協議を行うこと。
- ③再任用職員の給与水準を改善すること。一時金の支給月数についても改善すること。
- ④扶養手当、住居手当、特勤手当等についても、退職前と同様に支給すること。
- ⑤配置職場は本人の希望を優先すること。
- ⑥再任用職員は定数外配置とすること。

V. その他

1. 公務における超過勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスを確保するため、実効性のある具体策を講じること。更に、コロナ関連業務で過重となっている職場の負担軽減を図ること。
2. ハラスメント対策のために、第三者機関による相談体制を確立するなど、労働安全衛生全般の強化を図ること。また、パワハラ防止法による方針の改定を行うこと。
3. 育児休業、産休、長期病休等の権利取得の条件整備を図るため、代替職員については職員と同等の有資格者を確保すること。また、育児休業制度の社会情勢に鑑み、適切な制度を整えていくこと。
4. 免許・資格等を必要とする業務に従事する者について、採用要件の緩和を図ること。また、免許・資格等に見合った賃金を支給すること。
5. 県立病院は地域医療の確保を最重要課題とし、「公」としての責任を果たすことができる現在の体制を維持・向上させること。
6. 子が義務教育就学中の場合は、単身赴任をさせないこと。
7. 定年延長に伴う多様な働き方に係る賃金・労働条件については、現行の再任用制度も含めて、組合とも十分に交渉・協議を行うこと。