

四者共闘第4号

2021年12月1日

沖縄県人事委員会

委員長 島袋 秀勝 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 上原 邦夫



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



令和3年沖縄県人事委員会勧告・報告への意見・要望書

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

10月5日、県人事委員会は一時金について「民間の支給割合に見合うよう支給月数を0.15月引き下げ」の勧告を行いました。今勧告では、人事委員会からは職員に寄り添う委員長談話、委員コメントで、異例の対応をいただきました。しかし、四者共闘では、1年半にも及ぶコロナ禍において、大都市圏と並ぶ感染状況下の県職員の奮闘を伝えてきましたが、民間比較だけを理由とした、職員の頑張りが反映されていない今勧告は、残念でなりません。また、報告においては、人事院報告にあった「不妊治療休暇の新設」が明記されていないこと、時間外縮減対策への当局対応等、改善への期待を持たせる表記ではあるが、個別具体的な対応策が示されておらず、年を追う毎に、人事委員会の論調がトーンダウンしている感が否めません。沖縄県人事委員会が私たち労働者の代償措置としての権能を発揮していないことに、大変な不満を覚えるものです。

新年度に入り、コロナ関連対応の新組織を設置したものの、現員で対応するために各部局から無理な兼任・動員が行われ、年度当初から人員不足となっています。また、当局は交渉、協議を通じて、組合の声に応じていますが、新たな業務が対応策を超える勢いで増加するため、200時間超の超勤が生じるなど、職員はぎりぎりの状態で働いているのが実態です。職場の人員配置は、災害や職員の休職等を想定しておらず、職員自らがクラスターになりうることも考えられていない、危機管理の視点が抜け落ちたものです。行政改革で県職員が減らされすぎた、そのツケが一気に噴出したといえます。

さらに、コロナ感染終息後も県経済立て直しや県民の生活支援のために、公務職場の過重労働は複数年にわたって続くことが予想されます。「業務は増えても、増員はない」これまでのやり方では、職員が潰れてしまいます。また、メンタル疾患の大きな要因ともなっているハラスメント等の相談が増えており、第三者機関による相談体制の確立が急務です。

近年、毎年のように災害等が頻発していることやコロナ禍の混乱を踏まえるならば、緊急・非常事態を前提とした業務体制の強化が必要であり、継続した行政運営を構築するためには、組合員・職員のモチベーションの維持は不可欠です。

学校職場からは、これまで、「子どものため」という金科玉条によって、業務が積み上がり、ブラック職場という労働環境が広く認識され、人手不足により教職員が疲弊している実態を伝えてまいりました。働き方改革が叫ばれているにもかかわらず、具体的な業務削減が行われない中、コロナ禍で教職員はオンライン授業への対応、本来の業務ではない感染症対策、学校PCR業務、さらには抗原検査などに腐心し、子どもの心のケアに対応できない状態にあります。文科省から発表された20年度の小中高生の不登校数は8年連続で過去最多、小中高生の自殺も過去最多となり、コロナ禍で不安や悩みを相談できない子どもの実態が浮き彫りになっています。教職員の業務負担を早急に改善し、子どもの心のケアに十分な時間を確保できるような方策を取ることが急務であることから、教職員の具体的な業務削減を講じるための労使協議会設置の文言を人事委員会報告・報告に求めてきました。沖縄県はメンタル疾患による病気休職者が13年連続ワースト1を更新しているにもかかわらず、何の対策も取られていません。さらに学校現場では、過労が原因と思われる現職者の死亡が増えています。現在の労働環境では子どもたちの心身の健康・命を守ることはできません。

沖縄県人事委員会には、労働基本権が制約された公務員の代償機関としての役割をもって、職員の賃金労働環境改善のために、下記について、引き続き当局へ働きかけていただくことを求めます。

記

1. 職員の健康保持・過労防止の観点から、勤務間インターバル制度の導入を検討すること。
2. 過重労働を解消し、事故・災害等、急な動員・兼務に対応できる体制強化のために、正規職員の増員を行うこと。また、兼任、動員を出した職場の過重労働防止のために、全体の業務を停止・縮小をしたうえで、業務の再配分をすること。
3. 時間外勤務手当の未払いについては、事前命令の徹底を行い、遅払いが生じた場合は理由等の報告を求めること。
4. 教職員の業務削減策を検討するため、労使協議会の設置を県教委に求めること。
5. ハラスメント対策のために、第三者機関として弁護士、産業医、臨床心理士、労働組合等で構成する相談体制を確立するよう求めること。
6. 災害等非常時において夏季休暇取得期間の延長要請がある場合には、速やかに認めること。