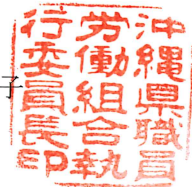


四者共闘第2号
2021年8月17日

沖縄県人事委員会
委員長 島袋 秀勝 殿

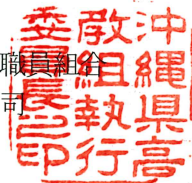
沖縄県職員労働組合
執行委員長 伊良波 純子



沖縄県教職員組合
中央執行委員長 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 市



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・労働条件の改善にご尽力されている貴職に心から敬意を表します。
県内の新型コロナウイルス感染状況は、3月頃から感染が再拡大し、8月に入ると一日当たりの感染者数が700人を超え急増し、緊急事態宣言も8月31日まで延長になるなど、厳しい状況が続いています。そのような状況にあっても、社会基盤を支えるエッセンシャルワーカーである水道、病院、保健所、学校等の職員、並びに感染症対策関連業務を行っている職員は、県民サービスを止めることなく身を削る思いで日夜頑張っており、早急な待遇の改善と職員増が必要です。にもかかわらず人事院は、今年度の給与勧告において、一時金0.15月の引き下げの勧告を行いました。このことは断じて容認できません。

令和2年度人事委員会勧告では、昨年に引き続き長時間労働の是正と仕事と生活の調和の推進について、報告がされました。任命権者には上限規制の制度の趣旨と実効ある取組の必要性和、教職員についても、勤務時間の適正な把握と適切な管理等、必要な勤務環境の改善を行うことを求める内容でした。併せて、仕事と生活の調和の観点から、各種支援制度を取得しやすい環境づくりとともに多様

な働き方を支援する環境整備の必要に言及しています。このことは、職場での取組が不十分との実態に基づく報告であり、働く者の視点に立ったものと評価します。

職員の住宅確保の課題については、一時期に比べて離島での状況は改善されたが、老朽化や家賃の高止まりなど、厳しい状況は続いています。離島での住宅環境に改善がみられなければ、職員の生活に影響を与えるだけでなく、若年層・中堅層の離島勤務が敬遠される傾向を加速させることにもなりかねません。

令和2年度にいくつかの報告がなされたことは、貴職が各職場の現況調査を行い、労働環境改善を進める努力の表れと判断できます。しかし、当局交渉の場においては、いずれの「報告」も「勧告」に比べ、根拠としては弱く、貴職には、今以上に長時間労働の是正と離島の住宅改善が喫緊かつ重要な課題との認識に立ち、2021年度においては、更に踏み込んだ内容の勧告等を行うよう求めます。

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」をつかさどるとされています。

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・報告となるよう、下記の事項について要求・要望します。

記

- 1 職員の給与については、精確な民間調査を実施した上で、同種・同等で、公正・公平な公民比較に基づく勧告等を行うこと。
- 2 月例給・一時金の引き下げ勧告を行わないこと。やむを得ず一時金の引き下げを行う場合でも、期末手当からではなく、勤勉手当から引き下げること。
- 3 新型コロナウイルス感染防止対策に係る経済支援等の財源確保のため、公民比較に基づかない職員の給与減額の勧告等を行わないこと。また、職員の心身の健康保持の観点から、任命権者に対し、その責任で新型コロナウイルス感染予防に必要な措置を講じるよう勧告等を行うこと。
- 4 人事評価制度については、新型コロナ感染症関連業務に忙殺されるなか、職員の納得が得られる公正・公平な評価が行えない状況であることから、今年度の人事評価を行わないよう勧告すること。
- 5 慢性的な長時間勤務に加え、新型コロナウイルス感染症等の緊急対応業務に伴い、職員の心身に過重な負担が生じていることから、労働基準監督機関としての人事委員会の役割を強化するとともに、職場の労働実態を把握し、労働時間短縮、負担軽減につながる人員配置や職員増員となるよう勧告を行うこと。
- 6 新型コロナウイルス感染症拡大の影響で夏季休暇が取得できない状況を鑑み、昨年と同様に夏季休暇取得を3月まで延長すること。また、夏季休暇を取得しやすいように、期間を現行の6月から10月を、5月から11月に拡大すること。
- 7 学校でPCR検査を実施する場合は、検体キットの配布・採取・回収・保管・搬出入に係る業務に教職員を従事させないよう勧告を行うこと。
- 8 「パワハラ指針」の策定及び改正「セクハラ指針」の研修や啓発の実施と第三者による相談窓口を設置する勧告等を行うこと。また「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」についても、指針策定等の勧告を行うこと。

- 9 不妊治療に関する長期の休暇制度を新設し、取りやすいように休暇の名称に配慮すること。
- 10 職員の人材育成や雇用を守る観点から、働きながら病気療養や治療を必要とする職員に対して、治療しながら働くことができる復職支援の制度（時短勤務など）を新設すること。
- 11 2023年度から導入予定の定年引き上げにあたっては、労働組合の意見を十分に尊重し、速やかに施策の検討を行うこと。それに伴い現行の再任用制度にも影響が出ることから、制度導入と併せて、再任用職員の処遇改善も図り、希望者全員が任用されるよう勧告等を行うこと。
- 12 再任用職員について、本人の希望とは関係なく毎年職場を異動させている現状があり、辞職する一因となっていることから、再任用職員が安心して働けるように、本人の希望無しに毎年異動させないこと。
- 13 職員の居住環境の改善のため、老朽化している職員住宅の改修を速やかに実施するよう勧告等を行うこと。また、離島の住宅事情等を踏まえ、職員の住居の確保については、民間賃貸物件の借り上げについて勧告等を行うこと。特に短期（年度途中赴任も含む）の臨任については、個人負担が多くなるように対策を講じること。
- 14 離島での引越し費用が著しく高騰していることから、実態に即して赴任旅費（移転料）増額の勧告等を行うこと。
- 15 食育の重要性が高まる栄養職員を早期に栄養教諭に移行し、配置の拡大を図るとともに、新規採用においても、栄養教諭の採用に切り替え受験年齢を教諭と同等とすること。
- 16 図書館司書の選考試験が不実施期間中（24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。
- 17 会計年度任用職員等の処遇については、同一労働同一賃金の均等待遇の観点から、正規職員と同様に改善すること（旧盆休暇の新設、病気休暇の有給化や、特殊勤務手当等の支給等）。また会計年度任用職員等が、他任命権者で引き続き雇用される場合には、年次有給休暇の残日数を引き継ぐこと。