

三者共闘第 1 号
2022年3月25日

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

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



2022年春闘に関する要求書

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。

2021年度の県人事委員会勧告に基づく給与確定交渉は、合意することはできず、時間切れ交渉終結となり、非常に残念な結果でした。特に一時金の0.15月引き下げについては、断固反対として四者共闘では、8,573筆の組合員からの署名を集め交渉に臨みました。しかし交渉では、双方の考え方には隔たりがあり全く歩み寄ることはできませんでした。また、今回の引き下げは、県人事委員会勧告通りの21年12月期からではなく、国の方針に従い、年度を超える異例ともいいうべき22年6月期からの引き下げとなるなど、国に追従する姿勢がみられ、全く県の主体性が見られず、実質的には不利益遡及であり、非常に残念なものでした。今回の県当局の交渉姿勢は、コロナ禍で懸命に奮闘する県及び学校現場の職員の頑張りに報いておらず、大いに不満が残るものでした。

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、職務が複雑・困難化する中で多数の欠員が生じているにもかかわらず、学校PCR検査が継続されるなど、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。

私たちの職場では、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、賃金労働条件が攻撃の具にもされています。知事におかれましては、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、国の指示や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。

記

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. 実質的に不利益遡及となる不適切な給与の減額調整は行わないこと。
4. 人事評価制度については検証を行ながら、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。
5. 一時金の「役職段階別加算」について改善すること。
6. 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。
7. 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。
8. 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。
 - ④近年ガソリン価格が高騰していることから、車通勤者の通勤手当を増額すること。
9. 単身赴任手当の支給基準等を改善すること。
10. 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。
11. 暴風雨時手当の支給額を引き上げること。
12. 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。
13. オンコールなどの待機業務等に対応した手当を創設すること。
14. 退職手当の改悪を行わないこと。

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. 2019年度の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ヶ月100時間を2年後に80時間への短縮を目指す」とした目標について、達成状況を検証すること。
2. 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。
3. 管理職等がハラスメント行為を行わないよう、管理職教育を徹底させること。また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。
4. 教職員が本来の業務に専念できるよう、学校PCR検査を完全に業務委託すること。
5. 不妊治療に関する新たな長期の休暇制度を新設すること。
6. 夏季休暇を7日とすること。
7. 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。
8. 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。

9. 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。
10. 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。
11. 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、家族看護休暇への拡充を検討すること。
12. 子が義務教育就学中の場合は、単身赴任をさせないこと。
13. 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。
14. 勤続10年目のリフレッシュ休暇を新設すること。
15. 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。また、精神性疾患の病休180日の制度について検証を行うこと。
16. 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、「慣らし・試し」の制度を新設すること。併せて復職後の短時間勤務制度を導入すること。
17. 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。
 - ⑤赴任旅費の移転料の実費支給の対象経費について、実態に合わせて改善すること。
18. 予期できない自然災害や感染症等にも対応できるよう十分な人員を確保すること。

IV. 定年引上げ・再任用制度について

1. 定年引上げ・再任用制度について、職員が安心して働くことができ、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定年引上げについて、早期に制度内容を明らかにすること。また、制度導入に当たっては、労使による十分な交渉・協議を行うこと。
 - ②定年引上げに伴い職員本人に対して、60歳に達する前年度までには60歳以降の勤務条件の情報提供と、勤務の意思を確認することになっており、意思確認にあたっては職員本人の意思に反して退職を強要することがないようにすること。
 - ③「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、再任用希望者については全員採用を行うこと。また当初定年延長を希望しなかった職員が、定年前再任用短時間勤務職員に採用されない場合であっても、本人が希望する場合には必ず定年延長を認めること。
 - ④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。
 - ⑤再任用職員に対しても、扶養手当、住居手当、特地勤務手当等について、退職前と同様に支給すること。
 - ⑥配置職場は本人の希望を優先すること。
 - ⑦再任用職員は定数外配置とすること。
 - ⑧定年引上げに併せて、高齢者部分休業制度も導入すること。
 - ⑨定年引上げに伴って新規採用職員の採用抑制に繋がらないようにすること。
 - ⑩定年引上げに併せて、55歳昇給抑制を廃止すること。

V. その他

1. 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。

2. 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。
3. 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。
4. 臨時の任用職員が離島に継続雇用される場合も、正規職員と同様に準特地勤務手当、単身赴任手当等を支給すること。
5. 県職員採用試験および公立学校教員候補者選考試験の受験年齢上限を引き上げること。また、就職氷河期世代に特化した特別な選考採用試験を行うこと。
6. 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。