

四者共闘第3号
2021年9月7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 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8月10日、本年の官民較差に基づき、一時金を0.15月引き下げる勧告を行いました。一時金の引き下げは2年連続となりました。現在、県職員、教職員は、直接的・間接的に新型コロナウイルス感染症への対応業務に懸命に従事しており、特に沖縄県は全国一の感染蔓延地域であり、その中で住民の命と生活を守るため日夜奮闘している実態を踏まえると、賃金を引き下げることは絶対に許されません。また今回の一時金の引き下げが、期末手当からとなっており、病気休暇取得者や会計年度任用職員への影響を考えると、大いに問題のある勧告と言わざるを得ません。

公務員人事管理に関する報告において、有給の不妊治療休暇が新設されたことは一定評価できるものの、取得期間等が短いなど、私たちが望む制度としては十分ではありません。また、

良好な勤務環境を整備することが重要と評価し、長時間労働の是正として、業務量に応じた要員の確保の必要性、柔軟な働き方への対応として、テレワークの推進、勤務間インターバルの検討、ハラスメントの防止に言及しているが、今回の報告が果たしてどこまで職員の勤務環境の改善に繋がるかは疑問が残ります。

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。とりわけ今年度は、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への兼務や動員業務に迫られ、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、学校 PCR 検査が導入されるなど、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。

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) 2021 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・一時金については、人事院勧告と同様な支給月数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) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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、職員の住宅の確保については、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。また、住居手当については、離島の家賃相場及び職員住宅の住環境等を、また、移転料については過重な本人負担の実態を踏まえた勧告を行うこと。
- (7) 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。
- (8) 国に準じた広域異動手当等の支給を検討すること。
- (9) 宿日直手当を増額すること。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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。

- (13) 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。
- (14) 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) 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。
- (5) 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。
- (6) 船舶職員（図南丸と海邦丸）の給与と、民間海事関係職員の給与を比較すると、民間給与の方が上回っており、これに諸手当を加えると賃金較差はさらに大きくなり、優れた資質や高い能力を有する若い人材が民間に流れる状況が続いている。人材確保、育成の観点からも船舶職員の処遇のあり方を提言すること。また、船舶職員の特殊な労働環境を理解し、その整備について提言すること。

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機能を発揮し、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し、第三者による相談窓口を設置する勧告等を行うこと。
- (4) 任命権者に対し、長時間労働の是正策として、早急に人事配置・予算等の諸条件の計画的整備を促し、適切な人員数の確保を勧告すること。
- (5) 労働安全衛生・長時間労働の是正のため、勤務間インターバル制度を導入すること。
- (6) 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に従事させないよう勧告を行うこと。
- (7) 学校の働き方改革は、労使協議会を設置するなど、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。
- (8) 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) 育児休業を1H120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長期の休暇制度を新設すること。
- (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) 職員の人材育成や健康管理の観点から、働きながら病気療養や治療を必要とする職員について、治療と勤務を両立できる復職支援制度（時短勤務など）を新設すること。
- (7) 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。

6. 定年の引き上げと再任用制度の義務化について

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 再任用職員の人事異動については、安心して働けるように、本人の希望なしに毎年異動させないこと。

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。
- (3) 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。
- (4) 地方公務員法改正を受け、臨時的任用の適正確保として「常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなる」とある中で、新たに職員番号を採番することで起こりえる諸手当に関する不利益について、改善に向けた勧告を行うこと。