

2019年4月18日

熊本県人事委員会
委員長 出田 孝一 様

熊本県公務員労働組合共闘会議
議長 青木 栄

要 請 書

日頃から県職員の賃金・労働条件向上のため、熊本地震からの復旧・復興のために努力されていることに対し、敬意を表します。

さて、昨年は2年連続となる給与改定が行われました。しかし、国に合わせた給料表の改定だけでは較差を埋めることができないため、子の扶養手当を300円引き上げる勧告がなされました。2019春闘では先行する大手組合においては6年連続の賃上げを勝ち取り、県内地場に広げていくために闘いが進められています。

昨年成立した働き方改革関連法に沿って、熊本県においても4月から時間外勤務の上限時間が設定されました。しかしながら、職場の実態は削減されない業務量に忙殺され、時間外勤務の上限設定よりも人員増を求める意見が多く寄せられています。上限設定とともに業務の削減にも同時に取り組まなければ、真の働き方改革とはなりえません。一方、給特法が適用される教職員については、「学校における働き方改革」の一環として文科省が「上限ガイドライン」を策定しましたが、長時間労働是正へ向けて実効性があるものになるのか課題が残っています。

また、非正規職員と常勤職員の均衡を図るため、会計年度任用職員制度が来年度から導入されます。「同一労働同一賃金」及び雇用確保の観点から適切な処遇改善が求められています。

つきましては、民間給与実態調査を実施されるにあたり、このような厳しい状況に置かれている職員の状況を十分に認識していただくとともに、下記について強く要請します。

記

1 賃金・手当

- (1) 2019年度の職員と民間企業との給与比較については、有能な人材確保の観点から比較対象企業規模を100人以上とすること。
- (2) 民間給与との格差を解消する場合、給料表による解消を行うこと。また、民間給与との均衡を図るため、地域手当の導入について検討すること。
- (3) 最高号給到達者の意欲向上を図るため、昇格基準の改善、給料表の号給の継ぎ足しについて検討すること。
- (4) 新たな人事評価制度については、本来の目的である人材育成が行われるために公平・公正に運用されるよう必要に応じ報告を行うこと。

- (5) 国に準じた広域異動手当等の導入を検討すること。
- (6) 通勤手当の特急料金等の加算額については、本県職員と同様に広域に通勤する従業員がいる民間企業の実態を調査すること。
- (7) 単身赴任手当について、精確な実態を調査すること。
- (8) 来年4月から導入される会計年度任用職員制度について、「同一労働同一賃金」及び雇用確保の観点から適切な改善を図ること。
- (9) 非常勤職員の休暇制度について、国の制度を最低限として改善を行うこと。
- (10) 年金支給開始年齢が引き上げられていることから、雇用と年金の接続を確実なものとするため定年年齢を引き上げること。
- (11) 公民比較のあり方の検討にあたって、職員団体との十分な交渉・協議を行うこと。

2 職場環境

- (1) 女性活躍および仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、適正な人員配置および両立支援策の実施状況について調査すること。また、具体的施策を示すため必要な調査を行い、職場のワークルール、ハラスメントの防止策を確立すること。特に、来年4月から企業に対して防止措置が義務付けられるパワーハラスメントに関しては、民間・国に遅れることなく具体的な施策が実行されるよう勧告を行うこと。
- (2) 4月から実施された時間外勤務の上限設定、労働時間の適正把握について、随時その状況を把握し、労働基準監督機関としての役割を強化するとともに、職場の実態調査を行い、適正な業務量、勤務時間、人員数となるよう勧告を行うこと。また、教職員に関しては、中教審答申や「上限ガイドライン」等を踏まえた実効性ある具体的施策を着実に実行するため、方針策定の際に教育委員会に対して専門的な助言等を行うこと。さらに、施策の検証を適宜行い、取り組みの改善を図りながら長時間労働是正に取り組むように勧告を行うこと。
- (3) 熊本地震から3年が経過し、職員の健康について懸念が示されていることから、職員の健康管理、メンタルヘルス対策の強化について、具体的な勧告を行うこと。