

2020年10月28日

福岡県知事 小川 洋 様

福岡県地方公務員労働組合共闘会議
議長 本村 隆 幸

2020年度 賃金・労働条件改善要求書

貴職におかれましては、日頃から私たち県職員の賃金・勤務労働条件の改善に向けて、ご尽力されていることに対し敬意を表します。

さて、今年、新型コロナウイルス感染症に対する社会的配慮として人事院が一時金調査を先行し、訪問を必要とする月例給調査をその後に行った関係から、福岡県人事委員会も、10月15日に「福岡県の職員の給与等に関する報告及び勧告」を一時金についてのみ先行して行いました。一時金については支給月数を0.05月引下げ、年間4.45月となっています。一時金の支給月数の引下げは、リーマンショックによる景気の低迷を受けた2009年(-0.35月)及び2010年(-0.2月)以来となり、民間賞与の客観的な支給実態に基づくとはいえ、県民の命とくらしを守るため職務に精励している職員の努力をふまえると、支給月数の引下げは甚だ遺憾です。

県職員は、日常業務に加え、新型コロナウイルス感染症や7月豪雨災害へ、限られた人員での対応をせざるをえず、それぞれの職場で奮闘しています。特に、学校現場では、長時間労働が常態化した状況にあり、病気休職者の数は高止まりの状態です。

こうした中においても、県職員は安心・安全で質の高い公共サービスの提供をめざし、多様な住民ニーズに的確に応えるためにそれぞれの持ち場で、高い使命感と責任感をもって日々の職務に精励しているところです。

今後も、質の高い公共サービスを提供するためには、職員の士気高揚に繋がる賃金・労働条件の確保と、安心して働くことのできる条件整備を図ることが不可欠です。

各任命権者におかれましては、「職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保」の観点から、より実効性ある働き方改革をすべきです。また県の行政や教育現場を正規職員と共に担う臨時的任用職員や会計年度任用職員の賃金・労働条件についても、均等待遇の観点から早急に改善していくことが求められています。

つきましては、下記の項目についてその実現を強く要求します。

記

1. 2020年度の賃金確定にあたっては、職員の士気高揚と生活の改善につながるものとする。【重点】
2. 月例給については、県職員の生活を維持・向上するため、賃金水準を改善すること。特に、50歳代後半層職員の士気高揚のための措置を行うこと。【重点】
3. 一時金については、期末手当一本とし、現行支給月数を改善すること。さらに、管理職に対する一時金の特別加算措置を廃止し、職務段階別支給についての差別支給を改めること。【重点】
4. 県における実効性のある働き方改革の推進を図ること。【重点】
5. 地域手当については、2017年の人事委員会勧告をふまえた支給を確実に実施すること。
6. 時間外勤務手当の割増率については、月45時間を超え60時間以下を130/100に引き上げること。
7. 諸手当の改善にあたっては、生活補填的手当を中心に下記の事項を重点的に行うこと。
 - (1) 扶養手当については、扶養親族の範囲の拡大を図るとともに手当額の引き上げを行うこと。
 - (2) 住居手当については、本県の実情をふまえ、維持・改善を行うこと。
8. 中途採用者の初任給決定基準については、前歴換算率を改善すること。
9. 退職手当については、現行の支給水準を維持すること。
10. 人事評価制度については、「人材育成」を目的とした制度として運用するとともに、評価結果の賃金・処遇への反映については、職員間の賃金格差を拡大させず、賃金水準を維持すること。
11. 教育職の賃金・諸手当については、人材確保法の趣旨及び文部科学省による実態調査などをふまえ、現行水準を改善すること。また、「新職」「新級」の実施については、十分な検証をもとに、その改善に向け協議を行うこと。

12. 育児休業・介護休暇については、有給化の実現など更なる制度改善を行うこと。
また、2007年の制度改善以前の復職調整不利益分の是正を行うこと。
13. 行政改革大綱及び財政改革プランに基づく施策の実施にあたっては、地公労と十分な協議を行うこと。
14. 教育現場における職員の未配置状態を直ちに解消するとともに、未配置を発生させないよう十分な人員を確保すること。 【重点】
15. 臨時的任用職員・会計年度任用職員については、同一価値労働・同一賃金の観点から、正規職員との格差を解消し、安心して働き続けられるよう処遇改善にさらに努めること。特に会計年度任用職員の士気高揚のため、一時金の支給要件の週当たりの勤務時間を撤廃すること。 【重点】
16. 教育現場におけるパートタイム会計年度任用職員について、人材確保を図るため、雇用形態や処遇の差異に関わる課題を解決すること。 【重点】
17. 県職員の年間総労働時間を早急に1,800時間以内に短縮すること。そのため、2019年の人事委員会勧告を踏まえ、下記の施策を実施すること。 【重点】
- (1) 知事部局における超過勤務の縮減に向けて、時間外勤務命令の上限時間が遵守できるよう業務の見直しを行うこと。
 - (2) 教職員の長時間労働の是正に向けて、教職員の働き方改革取組指針の内容に基づき具体的なとりくみを行うこと。市町村に対しては、県の指針を踏まえ、実効ある施策を行うよう指導すること。また、休憩時間の確保について、実効ある対策をさらにすすめること。
 - (3) 「不払い残業」を解消すること。また、市町村立学校に勤務する学校事務職員・栄養職員の時間外手当について、十分な予算措置を行うこと。
 - (4) 年次休暇においては、職員の要求に基づく計画的・連続的取得を促進し、完全取得ができるよう、また労働基準法改正をふまえ、最低限「5日以上」の取得については遵守すること。
18. 職員の健康保持の観点から労働安全衛生委員会の機能化など労働安全衛生体制の整備・充実を図ること。そのため、必要な予算措置を講じること。 【重点】
- (1) メンタルヘルス対策については、2019年の人事委員会勧告をふまえ、適正な業務管理、相談体制の整備・充実、管理職への意識づけ等を通じて一層のとりくみを行うこと。

- (2) パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等あらゆるハラスメントの相談体制の整備・充実をはじめ、防止指針の周知・徹底など実効あるとりくみをすすめること。
- (3) 人事委員会勧告・報告を踏まえ、全ての職場でストレスチェックを実施するとともに、検査結果を集団分析し職場環境の改善に努めること。
- (4) 2019年の人事委員会勧告をふまえ、超過勤務者に対する医師の面接指導を義務づけ、健康確保措置を設けること。

19. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現に向け、休暇・休業制度の拡充を図ること。

- (1) 介護休暇制度については、以下のように改善すること。 **【重点】**
 - ① 取得可能期間の延長を図ること。
 - ② 代替職員を確実に配置するなど、介護休暇を取得しやすい環境整備を行うこと。
- (2) 短期介護休暇制度について、要介護者1人ごとの休暇日数適用とし、適用日数を増やすこと。 **【重点】**
- (3) 子育て支援休暇については、下記のように改善すること。 **【重点】**
 - ① 義務教育終了期間までは休暇日数を5日とすること。
 - ② 1子ごとの休暇日数の適用とすること。
 - ③ 当面、3子以上は15日とすること。
 - ④ PTA活動や地域活動など適用範囲を拡大すること。
 - ⑤ 看護に関わる休暇を孫まで拡大すること。
- (4) 育児時間の対象年齢を小学校就学前まで拡充すること。当面、対象年齢を3歳まで拡充すること。
- (5) 育児のための短時間勤務制度を周知徹底するとともに、職員の意向調査や育児短時間勤務の状況を調査し、業務執行体制の実態把握に努め、運用にあたっては、地公労と十分協議を行うこと。
- (6) 育児や介護を担う職員については、男女を問わず、法で規定された時間外労働制限を遵守すること。
- (7) 上記休暇等の男性取得促進のため、人事委員会報告・勧告を踏まえ、さらなる意識啓発の取り組みや取得しやすい環境整備等を行うこと。
- (8) 配偶者同行休業制度を国内にも適用すること。

20. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する権利/健康）に基づく健康支援休暇制度を新設すること。その中に生理休暇や、男女とも取得できる更年期障害休暇、不妊治療休暇を包括すること。

21. 公務員としての自己啓発・自己実現を含め、幅広い目的に活用できる総合的な休業制度の確立を図ること。

22. 分限条例について、地公法第 28 条に基づく失職防止の特例を定めること。
23. 定年延長については、検討段階から地公労と十分協議を行うこと。 【重点】
24. 現行の再任用制度については、下記の事項を実現すること。
 - (1) 地公労と十分協議し、制度および運用面の改善に努めること。特に、定数外での任用となるよう改善すること。
 - (2) 再任用にあたっては、本人の意向を最大限尊重すること。
 - (3) 再任用職員の賃金は、最低でも全員行政職 3 級水準を確保すること。 【重点】
 - (4) 扶養手当等支給されていない諸手当について、支給できるよう各方面に働きかけること。
25. 県政における男女共同参画をさらに推進するため、具体的な方策を講ずること。
26. 地公法第 42 条に基づいた県職員の福利厚生事業を拡充整備すること。
27. 改正「障がい者雇用促進法」を踏まえ、障がい者雇用を促進すること。また、中途より障がいのある職員の合理的配慮に基づく職場環境の整備を行うこと。
28. 就職氷河期世代を対象とした職員採用を拡充させること。 【重点】
29. 職員採用における「国籍条項」を廃止すること。
30. 公契約条例を制定すること。