

2021年人事委員会勧告作業にあたっての要求書

2021年4月22日

京都府人事委員会
委員長 田原 博明 様

京都府職員労働組合
執行委員長 木守 保之

貴職においては、日頃から府職員の賃金・労働条件の改善にご努力いただいていることに敬意を表します。

新型コロナウイルス感染症への対応は長期化しており、危機管理部、健康福祉部、商工労働観光部、保健所をはじめあらゆる職場で職員は奮闘しています。部署によっては感染リスクの高い業務に就く場合や、昼休みも満足にとれず業務に就いている場合があります。適正な安全管理と労働時間管理が必要です。また、緊急的な措置として、時差出勤や在宅勤務、昼休みの分散化がされていますが、丁寧な職場説明と合意が必要であると考えます。

公務員の定年延長をめぐって、国家公務員法等一部改正法案が閣議決定され、継続審議となっている地方公務員法改正案も同時進行で審議が進められる見込みですが、60歳に達した職員の給与水準を定年前の7割にしようとするなど、働く意欲を減退させるものであり、年金支給まで安心して働き続けられる制度設計をすべきです。また、我々の生活実態からの賃上げ要求や諸手当の改善に応えるとともに、労働基準監督機関として適正な労働時間管理と時間外勤務縮減など貴職の役割を果たされることを強く望むものです。

今年度の人事委員会勧告作業にあたっては、貴職が労働基本権制約の代償機関としての役割を果たし、自主性・主体性を発揮し生活改善と勤務条件の改善につながる勧告作業に当たられるよう下記の要求を申し入れるものです。

記

新型コロナウイルス感染症対策にかかる緊急要求

1. 新型コロナウイルス感染症に全庁挙げて取り組める体制を構築するため、大幅な人員増を任命権者に働きかけること。特に、4月1日現在で大幅な欠員を生じている状況を踏まえ、職員採用試験等を任命権者と協力して行うこと。
2. 保健所や医療関係職場、児童相談所など、最前線で休み無く対応にあたっている職場実態を改善するために、専門技術職員の中途採用試験を実施して、執行体制の確保に努めること。
3. 新型コロナウイルス感染症対策では、昼休みも十分にとれずに勤務している場合や、土日、祝日も勤務している実態があることから、行政支援端末のログイン記録等も活用

して労働時間を適正に把握し、週休日の振替、代休措置や時間外勤務手当を支給すること。

4. 新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当について、感染リスクのある業務についてすべて支給するとともに、大幅に増額すること。保健環境研究所の検査業務は、国、他の自治体等で支給されている事例があることから、感染リスクを踏まえて支給対象とし、遡及して支給すること。
5. テレワークについて、民間調査機関の調査ではテレワークの方が出社者よりも残業時間が長いとの結果もあり、労働時間管理のあり方など労働基準監督機関として実態把握を行い必要な対応を行うこと。
6. 労働基準監督機関として、庁舎内の感染防止対策の実施状況などを調査し、必要な言及を行うこと。

勧告作業にあたっての要求

1. 府と関連職場に働く全ての労働者の賃金を引き上げるよう勧告すること。
2. 一時金については、役職加算を廃止し、期末手当に一本化するとともに引き上げるよう勧告すること。
3. 初任給基準を改善し在職者調整を行うよう勧告すること。
4. 給与抑制措置として行われた昇給延伸及び給与カットによる損失分、そして労使妥結することなく一方的に行われた2013年7月から2014年3月までの給与削減分をそれぞれ補填するよう勧告すること。
5. 高年層の給与を引き下げる昇給制度の「見直し」勧告を行わないこと。
6. 昇給については客観的で公正な制度とするよう勧告すること。
7. 昇任・昇格基準と選考方法については、府民のためにまじめに働いている職員全員が意欲をもてるようにしっかり処遇するよう勧告すること。
8. 「給与構造改革」導入後の京都府職員の級別構成実態や昇給実態を踏まえ、職員の働く意欲を引き上げるため給料表のあり方を検証し、号給を継ぎ足すなど必要な勧告を行うこと。
9. 本府における長年の労使交渉を経て2013年度から導入されている「新たな人事評価制度」の経緯を踏まえ、「成果・業績」に基づく人事評価に変えようとする勧告は行わないこと。
10. 地域手当については、民間実態や職員の生活実態、人事管理などの諸点を踏まえて府内全域10%以上とするよう勧告すること。
11. 単身赴任手当については、実態に合わせ、支給額及び支給基準の改善、新規採用職員への適用を行うよう勧告すること。
12. 「選考採用職員等の処遇」について、具体的に解決すべき課題として民間給与実態調査を行うとともに勧告で言及すること。
13. 通勤手当について、長距離・長時間通勤者に対する特別料金加算の支給上限額について、他府県在住者についても府内在住者同様、上限を30,000円に引き上げること。
14. 交通用具に関わる通勤手当については、上限の撤廃、駐輪・駐車場料金の加算、高速

道路料金加算の要件緩和等のさらなる改善を勧告すること。通勤手当の特別加算について新規採用職員等についても実態に即して通勤手当の特別加算支給を行うこと。

15. 新規採用職員に対する内定式等の採用にあたっての招集に関わる旅費等の経費については、民間企業では支給があたりまえとなっており、任命権者と連携して支給を行うこと。
16. 夜間看護手当の引き上げなど看護職員の賃金を改善するよう勧告すること。
17. 特勤勤務手当にかかる級地区分の見直しについて、対象職場の地域実態に基づいて再検討するとともに、困難な勤務実態に即して特殊勤務手当等、制度面の検討を行うこと。
18. 年末・年始措置について、府内の民間状況を調査し、勧告すること。
19. 「宿日直制度」「拘束呼び出し制度（オンコール）」など、所定労働時間以外の「拘束・勤務」については、これを正当に評価し、手当の新設、大幅な改善をはじめ処遇の抜本的改善をはかるよう勧告すること。特に家庭支援総合センターや児童相談所の夜間の電話相談業務など実質拘束されている業務の実態を労働基準監督機関として把握し解決を図ること。また保健所では新型コロナへの対応で、児童相談所では児童虐待対応等でオンコール勤務の実態も顕著に生じており、あわせて解決を図ること。
20. 特殊勤務手当については、業務や職場の実態を踏まえ、支給額の引き上げや支給範囲の拡大をはかるよう勧告すること。
21. 仕事と生活の調和推進の観点から、とりわけ、ILO156号条約に基づく男女がともに家族的責任を担うことができるよう、長時間労働や長時間通勤等現在の労働環境を是正するよう勧告すること。産・育休の代替職員について正規職員の配置を原則とするよう勧告すること。
22. パソコンのログアウト時刻の所属長への通知については、時間外勤務命令の参考とされている現状を改め、現認とともに客観的な時間外勤務の把握方法として認め、時間外勤務命令をするよう人事委員会の権限を最大限発揮して適正化をはかること。
23. 京都府の長時間労働などの大きな要因である人員不足を人事委員会として実態調査し、人員増など、必要な執行体制を確保するよう勧告すること。
24. 京都府職員の高齢期雇用について、定年延長を基本とした制度の構築に向けて、60歳前の7割水準では無く、能力を生かし意欲をもって働くことができる給与水準とするよう、勧告すること。
25. 再任用職員の処遇や労働実態について調査を行うとともに、同一労働同一賃金の観点から再任用職員の給与・一時金の水準の抜本的な改善を行うよう勧告すること。
26. 労働時間管理をあいまいにするフレックスタイム制の導入は勧告しないこと。
27. 会計年度任用職員の報酬・権利の抜本的改善、均等待遇の実現にむけて、踏み込んだ言及を行うこと。
28. 男性も女性も安心して仕事と家庭を両立できる施策を充実させるよう言及すること。
29. 職員の健康管理対策、特にメンタルヘルス対策をいっそう強化するよう言及すること。また、パワーハラスメント及びセクシャルハラスメント、マタニティーハラスメントについても必要な対策を求めること。
30. 自律的労使関係については、労働基本権の拡大、労働者の生活と権利の改善につながる制度設計となるよう意見を表明すること。

31. 管理職等の範囲については、労働組合の団結権を保障する上で必要最低限の範囲で認められるものであり、一般職員の管理職等該当者を人事委員会がいたずらに広げないこと。
32. 京都府職員の採用に当たっては、職場における欠員や超過勤務の状況、新たな行政需要や育児休業、病気休職等に予め対応するため、職員定数以上の正規職員配置となるよう、年度当初に余裕を持った職員採用を行うこと。職員の任用に関する規則第20条の5により選考採用する場合も、試験採用職員と同等の学歴、職歴に応じた初任給格付けとし、10年以上の職歴を持つ者については、社会人採用者と同待遇の前歴換算とすること。

以上