

今後の交渉日程

10月29日 第2回 地公労交渉
 11月1日 第2回 県職・現業交渉
 11月8日 第3回 県職・現業交渉
 11月15日 第3回 地公労交渉



茨城県職新聞

第832号 http://iba-kensyoku.jp/
 2024年10月23日号 E-mail kensyoku@atlas.plala.or.jp

【発行所】茨城県職員労働組合連合
 310-8555 水戸市笠原町 978-6
 県庁内
 Tel. 029-301-6135
 FAX 029-301-6143
 【発行責任者】須之内 浩二
 【定価】10円 (組合員の購読料は組合費に含む)

10.11 地公労統一要求書提出 2024 確定闘争をスタート

大幅な賃上げ (月例給2.62%)
 通勤手当支給限度額 15万円に引上げ勧告実現



地公労統一要求書を提出する須之内地公労議長

I 賃金関連の課題

地公労 (茨城県地方公務員共闘会議) は、10月11日に知事宛統一要求書を山口総務部長に提出しました。民間春闘の大幅賃上げを受けても実質賃金が前年比マイナスから脱しきれない中、勧告どおりの実施は最低ラインと言えます。一方で、様々な取り組みによっても根本的な改善に至らない過剰な時間外労働をはじめ、働く環境の改善は待たなしの状況です。人事委員会勧告・報告では働く環境について具体的な改善策を示されませんでした。労使交渉で打開を図ります。2024確定交渉は10月21日からスタートです。

賃上げ所要額87億円の財源早期確保
 勧告どおりに実施すると月例給70億円、一時金17億円が必要で、その財源確保を迫ります。勧告どおりに実施させることは重要です。

地域手当10%の実現
 人事院は支給地区分のおおくり化とともに茨城県を4% (県都水戸市は8%) としました。本県人事委員会は、過去の見直しの考案、方法に基づいて調査検討し6%の継続を勧告しました。しかし、人材確保の観点から他の自治体との給与水準較差を考慮する必要があり、再任用職員の給与水準引き上げ

再任用職員に支給されていなかった生活関連

再任用職員に支給されていなかった生活関連
 再任用職員に支給されていなかった生活関連
 再任用職員に支給されていなかった生活関連

通勤手当等の課題

- ・通勤手当支給限度額55000円の廃止
- ・特急、高速料金の支給限度額25000円、1/2要件の撤廃
- ・パーク&ライド駐車料の1/2要件の撤廃
- ・高速道路利用にかかる本庁勤務者要件の撤廃
- ・自家用車による公務利用の車賃改善

55歳昇給の廃止
 定年年齢の65歳突入を目前にして、高齢層職員への期待とそれを実現するためのモチベーションの維持策は重要な課題です。その障害とも言える55歳昇給停止の廃止と給料表の号級増設は長年の課題でもあります。

中途採用者の処遇改善
 2018年度から採用された「社会人採用」制度は採用時から主任、係長の格付けが可能で、一方、一般採用試験で採用された者は、主任、係長と昇任するためには、必要な要件をクリアする必要があります。社会人採用との較差が出ています。今後の人材確保の重要性を考えれば、中途採用者の処遇改善は喫緊の課題と考えます。

給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し
 5年に一度の労使協

II 働く環境の課題

議の年となり、6月から任命権者ごとの協議を9回にわたって開催しましたが、県職では合意に至っていないため、引き続き交渉のテーブルに乗せて協議する必要があります。

休暇制度の拡充
 今年度の要求の特徴は、①孫休暇の新設 (子の子育て支援等)、②学校行事参加休暇 (様々な場面、ステップ) における子育て支援) の新設を求めています。また、現行1年間認められている長期出生サポート休暇 (旧不妊治療休暇) の拡充を求めています。

男性職員の育児休業の取得促進
 知事部局では取得が急速に進んでいます。教職員ではほとんど取得されていない実態があるため、引き続き要求しています。

育休代替職員の確保
 知事部局では、昨年の県職交渉で育休代替職員を確保するために、6月以上取得した場合に正職員による付加配置で対応することを確認しました。しかし、欠員の解消を求めましたが、今年度の実績では、正職員

付加配置はあまり増えず、欠員も解消されていません。実質的には県職交渉が舞台になりますが、約束の履行を強く求めていきます。ハラスメントに対応
 自治労の生活職場実態調査では10%程度の人々が、昨年の当局による働き方関連の職員アンケート調査結果でも1/4程度の人々がパワハラを受けたと回答しています。これに対して設置されている相談窓口の実績件数との較差が大きいため、相談しやすい窓口の設置を求めています。具体的には第三者による窓口の設置が必要と考えています。

III 確定交渉の進め方

地公労は、基本的な賃金や休暇制度等、教職員等にも共通の課題について交渉します。共通の課題の中でも、育休代替職員の正職員による付加配置や中途採用者の処遇改善等、任命権者ごとの交渉に下ろされる課題もあります。

交渉は3回予定しており、10月21日を皮切りに、第2回を10月29日、最終日は決起集会を設定しています。

2024 県職要求書

1. 基本賃金について
 (1)賃金水準の引き上げを行うこと。
 (2)地域手当は、支給割合を全県一律に10%とする。

2. 人事評価制度について
 人事評価制度の運用にあたっては、随時実施結果を検証すること。また、検証にあたっては労使間で情報を共有し、労使協議にもとづいて課題解決にあたること。特に、給与・処遇への反映については、人材育成の活用重点をおくとともに、実質的に賃金の抑制となる制度にしないこと。

3. 賃金改善について
 (1)段階的な定年引上げが進む中で、安定的な65歳定年制度が実現するように、労働意欲を低下させる55歳を超える職員の昇給停止を廃止するとともに、最高号給到達者の現状を踏まえて給料表の号給増設を行うこと。
 (2)昇給区分の運用について、4号給を超える8号給5%、6号給20%に相当する原資を確保し、公平な運用によって賃金水準を確保すること。

(3)資格職の初任給決定については、無資格・異種の期間を繰り入れる改善をすること。
 (4)民間経験を持つ中途採用者の初任給決定については、「社会人採用」の「特例的な計算」にもとづく初任給との均衡を図り改善すること。また、主任昇格基準については職務経験を考慮のうえ、在職年数等の選考基準を緩和すること。
 (5)中堅層・若年層の賃金を改善すること。
 (6)適用する給料表が変わった場合は、現に支給されている給料額を保障すること。
 (7)育児休業等の休暇・休職による期末・勤勉手当の在職期間等の除算率を改善すること。
 (8)医療機関に勤める職員の賃金改善を図ること。また、2024年度診療報酬改定の趣旨を踏まえ、ベースアップ評価料を申請すること。

4. 昇任・昇格について
 (1)昇任・昇格については、公平・公正に行うこと。また、男女間、職種間の格差を解消すること。
 (2)主任昇格基準を見直し、昇格年齢の引き下げを行うこと。
 (3)出先機関の課長等で係長級の職の格付けを改善すること。特に産業技術専門学院に関しては、職員全体の給与水準に関わることから、早急に改善すること。
 (4)行政職の4級到達は、次の条件を満たす場合に行うこと。
 ア. 38歳
 イ. 勤続16年
 (5)行政職の5級到達は、次の条件を満たす場合に行うこと。
 ア. 45歳
 イ. 勤続21年
 (6)行政職の6級到達は、次の条件を満たす場合に行うこと。
 ア. 47歳
 イ. 勤続23年
 (7)研究職給料表適用職員の昇格については、3級および4級の昇格基準を改善し、4級への到達は遅くとも年齢47歳までに行うこととし、首席研究員の発令を早めること。また、出先機関の部長(又は室長)経験がなくても4級へ昇格できる専門研究員(行政職主査相当)を設けること。

(9)医療職給料表(三)適用職員の昇格については、5級到達38歳・6級到達47歳とする。なお、行政職7級水準に相当する措置を講ずること。
 (10)福祉職給料表適用職員の昇格については、4級到達38歳・5級到達47歳とする。
 (11)行政職給料表(一)以外の給料表適用者については、行政職給料表(一)と同水準となるよう運用改善を行うこと。
 (12)船舶職員の処遇を改善すること。特に乙種船舶(いばらき丸、とうかい)の船長・機関長に改善するとともに、船長には管理職手当を支給すること。
 (13)給料の調整額および特殊勤務手当の改善について
 給料の調整額について、職務の内容や労働実態の変化に対応した支給対象職種(拡大や調整数の改善を行うこと。あわせて、勤務の実態に対応して特殊勤務手当を新設すること)。

(3)精神保健福祉センター職員(医療職三表・精神科医療社会事業)に調整額を支給すること。
 (4)家畜伝染性疾病の発生予防、まん延防止業務については、人畜共通感染の危険性も伴うことから、家畜保健衛生所、食肉衛生検査所、動物指導センターの調整額と獣医師手当を引き上げること。また、家畜保健衛生所において雌牛の直腸検査を担当する職員については、その業務の危険性等を考慮し、家畜等取扱手当を併給禁止の例外として支給すること。
 (5)児童相談所の全ての職員に調整額を措置すること。また、児童相談所については、調整額を引き上げること。
 (6)福祉相談センター(女性一時保護所)の職員に調整額を措置すること。また、DV被害者への対応業務として福祉業務手当を増額すること。
 (7)新興感染症への対応等の業務の困難性および人材確保の観点から保健所に勤務する保健師に調整額を支給すること。

(8)中央看護専門学校看護教員の実習指導手当を引き上げること。
6. 諸手当について
 (1)採用困難職種に初任給調整手当を支給すること。
 (2)研究職給料表適用者については、国で支給している主任研究員手当(研究員調整手当)を支給すること。
 (3)扶養手当については、支給額を引き上げるとともに、扶養親族の範囲を拡大すること。
 (4)通勤手当については、次の改善を行うこと。
 ①通勤手当については、支給限度額を引き上げて全額支給すること。
 ②交通用具使用者については、2km未満についても支給すること。
 ③高速道路および特急列車の使用基準を緩和し、全額支給すること。なお、本庁勤務者とは、緊急対応手当を給付すること。また、出退勤に伴う高速道路利用料金を全額支給すること。
7. 地方自治の確立について
 (1)県民行政に関する知事と組合との定期的意見交換の場を設けること。
 (2)現在の天下り人事に立って減らすこと。な

お、新たな天下り人事は行わないこと。
 (3)地方財源確保に向けて、地方交付税の必要額の確保、税財源の委譲、超過負担の解消など、自治体財政を確立するよう政府に意見要望を提出すること。また、普通交付税の算定基礎に含まれる災害対応・感染症対策・児童虐待対応に係る人員確保については適正に対応すること。
8. 組織・業務見直しについて
 (1)県機関の地方独立行政法人化、指定管理者制度およびPFIは導入しないこと。
 (2)住民サービスの切り捨てにつながる業務の民間委託化等による人員定数削減等の一切の合理化を行わないこと。
 (3)出先機関での庶務の統廃合および兼務は行わないこと。
9. 安心して働ける労働条件・労働環境の改善について
 (1)労働時間の短縮について
 ①年間総労働時間1,800時間を実効あるものとするため、勤務実態を精査し、それに見合った人員を配置するなど、時間外勤務削減が具体的に進展する対策を強化すること。
 ②職員の健康とワー

ク・ライフ・バランスの確保および職員の事情や希望に応じた柔軟な働き方の実現にむけ、健康確保の観点から11時間の勤務間インターバルを確保すること。

③労働基準法第36条にもとづく休日および時間外労働に関する労使協定を全職場で守れるよう対処すること。

また、同法36条適用除外職場についても2019年2月19日付け覚書により適用職場同様に扱うこと。

④時間外勤務中の休憩時間については、平成19年12月17日付の時間外勤務の取り扱い等についての総務部長通知を基に、適切に時間外勤務の命令をすること。また、休憩時間の申請については、過労防止の観点から職員の事情や希望に応じて対応すること。

⑤時間外および休日労働の縮減と年次有給休暇完全取得を推進するための労働環境を整備すること。なお、労働基準法に準じて全職員が年次有給休暇5日以上取得できるよう措置すること。

(2)勤務時間管理システムについては、時間外勤務実績との整合性を調査および検証を行い、実態との乖離が生

じるのではないよう適正に運用すること。また、時間外手当の申請を委縮させるような指導やサービスクラス残業につながる暗黙のルールについては早期に解消させること。

(3)フレックスタイム制や時差出勤および在宅勤務制度の運用にあつては、職員のワーク・ライフ・バランスの推進の目的を逸脱しないこと。また、テレワークなど在宅勤務における勤務実態を把握し、長時間労働の原因とならないよう措置を講じること。

(4)福祉施設・試験研究機関など老朽化した施設を早急に建て替えること。また、県民サービスや労働安全衛生法において問題のある施設については改修などは正すと。

(5)老朽化した公用車(トラクター等特殊車両を含む)については、早期に更新すること。また、法定点検等公用車の保守・点検については十分な予算措置を行うこと。

(6)刑事事件での起訴に伴う休職や禁固以上の刑に処せられた場合のうち、公務外の交通事故故をはじめ、事案の性格によっては任命権者の判断で失職させない措置を行えるよう、分

限条例の改正を行うこと。

(7)新たな新興感染症の対応などにより、病院事業の経営に影響を及ぼすため、人材確保・手当の支給・施設設備等に支障が出ないよう病院事業会計に十分な繰入れを行うこと。

10・適正な人員確保について

(1)職員の健康維持、ワーク・ライフ・バランス確立および県民サービスの維持・向上を図るため適正な職員数を確保すること。特に以下について配慮すること。

①政策的な重要性や行政需要の拡大などから、求められる県民サービスの円滑な提供が急がれる職場。

②時間外勤務時間の法定上限超過など、時間外勤務実績を踏まえ、業務負担軽減が急務な職場。

③試験研究機関については、その役割が十分果たせるよう業務体制の確保が必要な職場。

(2)産前産後休暇者、長期療養者、休職者、育児休業(休暇)及び夜勤免除者等が生じた場合は、速やかに代替職員を正職員で配置すること。また、現に欠員がある場合は早急に補充すること。

(3)保健・医療・福祉職

場に勤務する職員については、その職務に際し、専門的な知識や資格を有する者を配置すること。

(4)児童一時保護所等施設において利用者の権利を擁護するため、利用者との状況や職員の勤務体制を的確に把握し、同性支援できる人員を配置すること。

(5)女性一時保護所において、DV被害者のメンタルケアを充足させるため、専門職の心理判定員を配置すること。

(6)地方財政計画において措置されたこども・子育て支援の強化のため、児童福祉司及び児童心理司の増員、新興・再興感染症対策を含む保健所等の恒常的な人員体制強化に向けた保健所および衛生研究所の職員の増員について検証を行い、適切に対応すること。

(7)会計年度任用職員の配置にあたっては、恒常的な業務への安易な切り替えは行わないこと。

11・安全衛生対策について

(1)安全衛生委員会の機能を強化すること。実質的な機能を確保するため、委員会を月1回開催すること。

(2)労働安全衛生法にもとづく職員の快適な職場環境を確保すること。なお、冷暖房については、過度な節電は行わず、職員の健康に配慮した温度設定と必要な算を確保すること。

(3)職員の健康管理については「過重労働に係る健康障害防止に関する要綱」にもとづき、長時間による過重労働を排除するための具体的措置を講じること。

また、職員の健康確保の責務に対する管理者教育を徹底すること。

(4)メンタルヘルス対策については、引き続き充実を図ること。また、メンタル面を原因とする長期療養者についてその発生原因を精査し、根本的な予防策を講じること。

(5)新興感染症等の感染症対策、大規模災害および放射能災害等への対応においては、職員の労働安全確保のためのマニュアルを整備するなど対策を強化すること。また、災害対応においては、公務災害の適用のない作業等への強制的な動員や割当指示は、一切行わないこと。

とづく「子育て応援・女性活躍推進プラン」が着実に実行できるよう年次目標を定めて具体的な取り組みを進めること。

(2)各種ハラスメントの防止策を積極的に推進し、相談員制度を有効なものとするため、専任職員の配置や第三者窓口の設置を行なうこと。

(3)育児休業および育児関係休暇等が取得しやすい環境整備を行うこととし、以下のとおり改善すること。

①育児休業に係る正職員による付加配置については、2023年度地公労妥結事項に基づき、職種ごとの育児取得実績および欠員の状況を踏まえ、付加配置人数を拡充すること。

②代替職員については、産休時から育児休業が終了まで継続雇用すること。

③子が1歳を超えて育児休業を取得した者に対し、経済的保障を行うこと。

④育休任期付き職員の採用にあたっては、人材確保のために大学卒業見込み学生の受験に門戸を広げる等制度の改善を進めること。

13・休暇制度の新設、拡充等について

(1)各種休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。

(2)家族看護休暇については、孫まで取得対象に加え、取得日数を拡充すること。

(3)学校行事参加休暇の新設すること。

(4)長期介護休暇および介護時間休暇については、有給化すること。

(5)妊娠障害休暇(つわり休暇)はそのつど認める日とし、産前・産後休暇の期間を拡充すること。

(6)育児時間休暇の適用を子供の就学前までとすること。

(7)リフレッシュ休暇を拡充し、30歳勤続5年・60歳35年以上に2日のリフレッシュ休暇を付与すること。

14・福利厚生について

(1)職員の福利厚生予算を増額すること。特に、地方公務員等共済組合法の改正に伴い、短期間勤務職員が短期給付および福祉事業が適用となる等、地方職員共済組合県支部の財源不足が懸念されることから、事業主負担金の拡充等を検討すること。

(2)定期健康診断の検査項目の拡充および人間ドック検査項目の拡充、費用負担軽減など、職員の健康管理の充実を図ること。

(3)茨城県庁生活協同組合に対する支援策を充実すること。

15・会計年度任用職員等の労働条件の改善について

会計年度任用職員等の処遇については、同一労働同一賃金および常勤職員との均等待遇の原則に基づき、類似する職務の一般職員との均衡・権衡を図ること。

16・適正な労使関係ルールの確立について

(1)労働法を遵守し、円滑な職場労使関係を築くこと。そのための管理者研修を行うこと。

(2)賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。

(3)機構改革・組織改編・業務見直しについて、最低1年前にその内容を組合に提示し、労使協議の場を設定すること。

特に、職場単位での民間委託は職員の身分、労働条件に重大な変更をもたらすものであり、計画段階で必ず組合に提示すること。

(4)適正な人員配置についても労使交渉・協議にもとづいて実施すること。

(5)人事異動については、本人の希望業務を尊重し異動させること。



要求書を提出する現業労組三田寺委員長

10月24日交渉スタート

2024 現業統一・現業賃金要求書を提出

現業労組は、人員要求を柱とした統一要求書と賃金・労働条件を柱とした賃金要求書を提出し、交渉をスタートします。

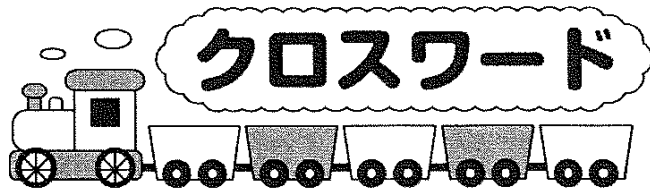
現業統一要求書 (重点課題)

- 退職(予定)者については、正職員で補充すること。また、持続的な人材育成と技術の継承が行われるよう計画的に採用すること。特に、以下については確実な確保に努めること。
・再任用希望者の全員任用
・60歳時退職(再任用を希望しない)職員及び再任用期間満了職員の補充
・試験研究機関作業員の退職者補充
・試験研究機関作業員の60歳超職員の負担軽減策としての確実な人員補充

現業賃金要求書 (重点課題)

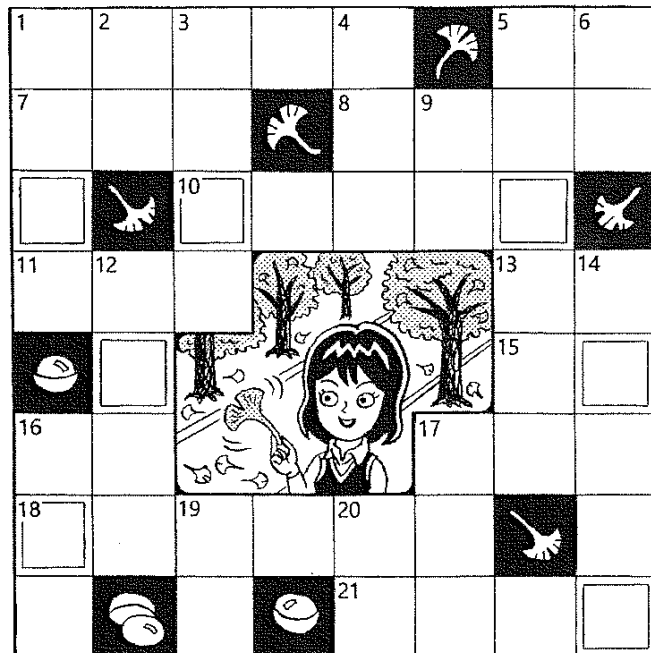
- 基本賃金の引上げ
・現業職員の賃金水準を引き上げる。
・再任用職員の生活関連手当の支給及び期末勤勉手当の支給割合の引上げ。
・現業給料表5級からの再任用職員を4級格付けとする。
賃金改善
・第2昇職基準や昇格基準の制度格差の解消
適正な人員確保
・長期休業・休暇に伴う代替職員の配置
労働条件・権利等の改善
・労働基準法・労働安全衛生法を遵守と労働安全の確保
高齢者雇用施策
・段階的定年引上げに伴う現業職員の業務負担軽減

また、1983年1月17日付組合との確認内容を遵守すること。さらに、事前協議制を確立し人事問題に関する事前協議機関を、早急に設置すること。
(6) 2025年度からの通年異動に対して、育児・介護、個人の事情等に配慮すること。
また、業務の平準化や欠員補充など柔軟に対応できるように、補充的な異動として位置づけること。
(7) 定期の交渉とは別に、賃金等以外の労働条件について、他の時期に十分な機会を確保し、交渉に応じる。
(8) 人事委員会規則に定める管理職等の範囲指と。特に以下について速やかに見直すこと。
① 行政職係長級に再任用される職員を行政職給料表4級に格付けすること。
② 生活関連手当を支給すること。
(1) 再任用制度(定年前再任用・暫定再任用を含む)については、希望する者全員を任用すること。また、再任用者の給与処遇については、正職員との均衡が図れるよう改善すること。特に以下について速やかに見直すこと。
(2) 段階的定年引き上げの施行にあたって、円滑かつ安定的な制度運用および高齢層職員の勤労意欲の向上に向けて、2022年8月10日付け確認書に基づき、引き続き精力的に労使協議を行うこと。



《解き方》イラストをヒントにして、二重ワクの7文字をうまく並べてできる言葉は?

(作・モロズミ勝)



- ヨコのカギ
1 チョンギースと鳴く昆虫
5 天高く...肥ゆる秋
7 今年の夏は高温でした
8 メールなどを送信すること
10 途中で気がだらけてたるむこと...の試合
11 鉄腕アトムの妹の名前
13 転ばぬ先の...
15 原始時代の土製の焼き物
17 ...心あれば水心あり
建物を作るための土地
タテのカギ
1 つりがね形の花が咲く秋の七草
2 カーニバルで有名な都市
3 イチヨウの実
4 何もつけていない肌
5 草木も眠る時間帯
6 スーパー...。カメラ...
18 黒シヨウジョウとも呼ばれる最も知能が高い猿
21 古道具などの...品
9 恩返しをする鳥
12 百獣の王
14 人のために有益な鳥
16 シヤイ...。な子ども
17 敷布のことです
19 来年の五輪開催都市
20 自分...。紹介...。満足

応募のきまり

ハガキまたはEメール(FAXは不可)に所属課所・氏名・答えを記載のうえで応募ください。(応募は組合員のみ。未記載は無効)

★宛先
ハガキ
〒310-8555
水戸市笠原町978-6
職員組合教宣部 クイズ係 宛
Eメール
i-kyousen@bz01.plala.or.jp

★コメント大歓迎!
正解者の中から抽選で20名にQ.U.Oカード(500円分)プレゼント

★応募締切
2024年11月15日(金)
当日消印有効