

申し入れに基づいて勧告に向けた事務局長交渉実施

－9.14 人事委員会交渉－

10月の労使交渉前段の取り組みとして地公労（茨城県地方公務員労働組合共闘会議、中山幸男議長（茨教組））は、9月1日に行った申し入れに基づいて交渉を行いました。勧告に向けた作業中ということもあり、明確な回答を得られない課題もありましたが、一定の考え方を確認することができました。

事務局長所感（回答）の概要

■勧告作業関連

公民較差は精査中で、具体的データ提示は困難。

■定年引上げ

制度完成まで定年退職者が2年に一度となるため、定員の適正な管理を含めて制度の適正な運用が必要。

再任用職員の給与制度は国に準拠している。国の検討状況を注視。

■賃金関連要求

55歳超職員の昇給停止の廃止、給料表の号給増設は国、他県の状況ふまえ慎重に考えている。

短時間雇用の会計年度任用職員の勤勉手当について総務省は「各団体における期末手当の定着状況を踏まえ検討すべき」との見解、総務省の動向を注視したい。

自動車通勤者の通勤手当は一定の改善。しかし、ガソリン価格の高騰により一部の区分で支給限度額に達しており引き続き動向を注視していく。

■労働条件・休暇等権利の改善

時短は重要な課題であると認識。各任命権者により様々な取り組みが行われている。端末による客観的な記録による勤務時間の把握等も行っている。学校現場の取り組みも効果があったと聞いている。引き続きそれらの取り組みを進めるよう促したい。

人事院はテレワークで支給する手当を検討することとしており国の状況を注視したい。

■男女平等の実現

各種ハラスメントの防止策について、任命権者も本委員会も対応しているところ。引き続きこれらを進める必要。

重点課題に関する一問一答

（地公労）人事院勧告の引き上げは若手のみへ配分、全職員に配分されるべきものだ。人事委員会の独自性を発揮願いたい。

（局長）所感（回答）以上のものはない。数字は固まっていないが民間、国の状況ふまえて行う。

（地公労）定年引上げに関し、退職者が隔年で発生する。新規採用は、毎年度、同程度採用すること、また職種毎の年齢バランスも含めて考え方を示すように。

再任用職員の生活関連手当が不支給だ、定年引上げ職員と均衡を考慮して給与水準の改善を勧告すべき。

（局長）給与については、国の方でも検討しておりそれを注視したい。

（地公労）定年引上げにともない、昇給停止の廃止、号給の増設を勧告すべき。

(局長) 基本的な給与については、情勢によって判断することもあるが、国による給与制度の見直しをふまえて慎重に判断すべきと考える。

(地公労) 通勤手当は実費弁償が基本だ。限度額を引き上げ、全額支給を。

(局長) いろいろな経緯があって今があると理解しているが、時勢に応じて見直す必要もある。その辺を踏まえて判断する必要があると考えている

(地公労) 任命権者による時短の取り組みによっても、根本的な解消になっていない。一方で実績を上げるために不払い残業が発生している。人事院勧告では踏み込んだ報告をしている。人事委員会にも同様の対応を求める。

(局長) ここ 4~5年、ITの導入はもとより、勤務時間管理の徹底や仕事のやり方の変更等で変化していると実感している。必要な助言等必要に応じて対応したい。人事院と比べ、どこまで言えるか難しいところ。

(地公労) テレワークによる負担経費に対応した手当の支給が必要だ。

(局長) 手当は民間では支給されているところも、ただ、通勤手当との関係でどうしたらよいか注視したい。

(地公労) 各種ハラスメントのアンケートでは多くの件数が報告されており、約半数が誰(どこ)にも相談しなかったと回答。一方、相談窓口への相談件数は少ない。多くの潜在的な被害者がいることが想定され、相談しやすい体制整備等が必要。

(局長) ハラスメントは個人、職場のパフォーマンスに影響する。窓口の充実などを通して対応したい。

残された課題

給与関連の課題

人事院勧告の給与引き上げ勧告が全体の改善につながらなかったことは、現在の物価急騰、職員のコロナ対応の奮闘を考えると大いに不満が残るところです。

時間外勤務の縮減

人事委員会は、任命権者の時短の取り組みを評価するのみで問題点の把握が十分ではなく、その取り組みを促すことに止まっています。一方で、人事院は、①「勤務時間調査・指導室」を設置して能動的に対応している、②業務量に見合った定数・人員の確保にも言及している。これらの対応の違いを指摘しなければなりません。

定年引上げ

定年引上げに伴い、現行の 55 歳昇給停止や最高号給到達による昇給停止は、人事評価の導入趣旨に反するなど制度矛盾が生じます。また、再任用職員の処遇の見直しも必要です。

通勤手当の改善

ガソリン価格の急騰に伴い通勤手当の自己負担拡大は職員の生活に重くのしかかります。当面する課題として支給限度額の引き上げ、廃止を求めています。人事委員交渉に向けて正確な意向の確認が必要です。

各種休暇を利用しやすい環境整備

回答は、近年の各種休暇制度整備の状況を背景に「引き続き職員に対する制度の周知や意識の啓発を行う必要がある」としています。組合の要求は、業務多忙等根本的な問題の解消です。人事委員会との認識の違いを解消する必要があります。

当局との労使交渉で、人事委員会の勧告がないと決められないという課題が少なくありません。第三者機関の人事委員会ですが、勧告を待つだけでなく、職員の立場から実態を伝えることは重要です。今後、9月21日には人事委員との交渉をとおして要求反映を追求します。