

2010年8月24日

京都府人事委員会
委員長 武田盛治様

日本労働組合総連合会
京都府連合会（連合京都）
会長 細田一三
連合京都官公部門連絡会
代表委員 瀬戸高志

2010年京都府人事委員会勧告に関わる要請書

本年の春季生活闘争は、先行きが不透明で厳しい雇用情勢の下での取組みとなりましたが、連合の各構成組織が力を結集して取り組んだ結果、概ね賃金カーブを確保し、賃金低下傾向には一定の歯止めをかけることになりました。

他方、公務職場では定員削減政策が継続され、慢性的な超過勤務、兼職や兼務の増加、臨時・非常勤等職員の増加による責任の集中化など公務員労働者の労働過重は厳しくなるばかりです。一方で、月例給、一時金のいずれも継続的に引き下げられ、家計のやりくりも厳しさが募っています。

貴職におかれては、こうした状況の下での勧告にあたっては、公務員労働者が生きがいを持って働ける職場の確立や安心して働ける賃金の確保を求める切実な声を真摯に受け止め、労働基本権制約の代償機関としての機能を十全に果たされることによって、2010年人事委員会勧告に関わる下記事項を実現することを強く要請します。

記

1. 賃金要求について

(1) 独自の給与削減措置が行われている場合は、削減後の給与に基づく公民較差を基本に勧告すること。

(2) 月例給与について

2010年度の給与改定に当たっては、公平・公正な官民比較に基づき、公務員労働者の月例給与の水準を維持するとともに、年齢を理由とした削減をしないこと。

(3) 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、公務員労働者の生活を防衛するために必要な支給月数を確保すること。

(4) すべての在職者が定年まで昇給が可能となるよう、号給を延長すること。

(5) 諸手当について

① 民間の時間外労働手当等の精確な把握に基づいて、超過勤務手当の割増率を引き上げるとともに、1か月当たり60時間を超える超過勤務時間を算定する場合において日曜日

等の超過勤務時間を算入するよう改めること。

- ② 諸手当の改善・見直しについては、安易に国の支給に合わせるのではなく、支給実態や地域事情を踏まえ当該職員団体等と十分交渉・協議し、合意に基づいて進めること。

(6) 一般職員の勤務実績の給与への反映の基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。

2. 労働諸条件の改善について

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現について

- ① 策定された「京都 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）行動計画」の実現のため、例えば育児休業や育児短時間勤務制度、介護休暇などの男性の取得促進に必要な措置を講じるなど、京都府が牽引役となるよう人事委員会として積極的な施策の必要性について報告すること。
- ② 実効ある超過勤務縮減策、年次有給休暇取得の促進、労働時間縮減のための人員確保等について報告すること。
- ③ 病気休暇制度や運用のあり方等の検討に当たっては、当該職員団体等と十分交渉・協議、合意すること。

(2) 男女平等の公務職場の実現に関して、京都府男女共同参画審議会で検討されている新たな計画の着実な実施に向け、積極的な報告をすること。

(3) 65歳までの段階的定年延長を中心とする新たな高齢者雇用施策について、具体的な施策の内容、実施時期等については、当該職員団体等との十分な交渉・協議と合意に基づいて検討作業を進めること。とくに、新たな施策の実施に関わる給与体系・水準のあり方については慎重に進めること。

(4) 福利厚生施策について

メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断やカウンセリングの着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。

3. 非常勤職員等の制度及び処遇改善については、常勤職員との均等待遇を基本に、雇用の安定や継続の観点から、臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件を改善すること。

4. 公務職場に外国人の採用、障がい者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。

5. 人事委員会が労働基本権制約の代償措置機関として、公務員労働者の生活の安定、職場・労働環境の整備・改善に、積極的な役割と責任を果たすこと。

以 上