

2012年勧告期の要求実現署名

人事委員会制度は、労働基本権制約の代償措置として、県関係職員の賃金・労働条件を決定する上ではもちろん、県内労働者の賃金水準に与える影響は極めて大きいといえます。

人事院は8月8日、月例給及び一時金の改定を見送る一方で、50歳台後半層職員の昇給抑制として、標準の勤務成績では昇給停止とする勧告をし、併せて昇格制度の見直しとして高位号俸から昇格した際の増額分を縮減するよう報告し、これらを2013年1月から実施するとしています。拙速であるばかりか、これまでの取り扱いとの矛盾も多く、極めて遺憾と言わざるを得ません。また、別途に進められている退職手当制度の見直しと同時期に実施することは、高齢層職員の生活に重大な影響をもたらすものです。

人事委員会は、国と神奈川県では様々な条件が異なっていることを踏まえ、人事院勧告に追随して同様の勧告を行うことなく、公共サービスの担い手である県職員の適正な処遇の確保に向け、真の職員賃金の現状と公正な公民比較を前提とし、かつてないほどに神奈川県としての主体性を持った検討が求められています。

勧告・報告に向けては、下記事項の実現に向けて最大限の努力をされるよう要求します。

記

1. 2012年度の給与勧告について

- (1) 2012年度の給与勧告にあたっては、公平・公正な公民比較に基づき月例給の給与水準を改善すること。また公民比較に当たっては給与減額後の給与に基づく公民格差とすること。
- (2) 一時金については、精確な民間実態の把握と公民比較を行い、職員の生活を守る支給月数を確保すること。
- (3) 2006年給与構造改革による現給保障の廃止を勧告しないこと。
- (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) 教職員賃金の課題にあたっては、水準の維持・向上となるよう対応を図ること。
- (6) 50歳台後半層職員の昇給抑制、昇格制度の見直しにあたっては、国とは実情が異なることを踏まえた対応を行うこと。
- (7) 公務職場への人材確保の視点から、採用時初任給の改善を図ること。

2. 労働時間短縮、休暇、休業制度の改善について

- (1) 総労働時間の短縮に向けて、是正勧告をはじめとした実効ある超過勤務縮減策を提言すること。
- (2) 各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休業制度を確立すること。特に、ボランティア休暇の取得要件の緩和、休暇制度の拡充を図ること。

3. 男女平等の公務職場の実現及び両立支援策の拡充について

- (1) 「子育てを支え合う職員行動計画」の確実な実施に向けて指導を行うこと。
- (2) 育児休業制度における男性の取得率向上に向けた具体的な促進策を提言すること。
- (3) 育児・介護を行う職員の両立支援策等の拡充を図ること。
- (4) 女性職員採用・登用の拡大について積極的な取り組みを行うこと。

4. 臨時的任用職員・非常勤職員等の処遇改善について

- (1) 臨時的任用職員・非常勤職員等の処遇については、均等処遇の原則に基づき抜本的に改善すること。
- (2) 県に雇用される労働者の最低賃金を、行政職(一)表の高卒初任給並に引き上げること。

5. その他

- (1) 65歳までの段階的定年延長を基本に、新たな高齢者雇用施策について、雇用と年金の確実な接続に向けた意見の申し出を行うこと。
- (2) 委員会勧告については、極力早期に行うこと。
- (3) 賃金・退職手当・休暇等の諸権利について、労使交渉を制約することの無いよう留意すること。

以上

神奈川県人事委員会

委員長 高井 佳江子 様

神奈川県職員労働組合連合協議会

単組名

() 分会

名 前	名 前