

県労連そくほう

12年9月28日

No 411

神教組・県職労

神高教・公企労

自治労県職労

2012年勧告期の要求書を県人事委員会へ提出 神奈川の実情を踏まえた勧告を強く要求！

県労連は9月27日、県人事委員会と勧告期の要求交渉を実施しました。

初めに、芹沢県労連議長より、「緊急財政対策等、様々なとりくみが行われているが、中立機関としての人事委員会の役割に則った対応をお願いします」とあいさつし、人事委員会事務局長へ「勧告期の要求書」を手交しました。

次に、阿部事務局長が要求項目について説明し、特に、高齢層職員のモチベーション維持、生活を守る観点から、国に追随することなく神奈川県としての主体性を持った勧告・報告を求めました。



あいさつする芹沢議長



人事委員会事務局長は、「要求書の内容は次回の人事委員会で報告する。民間準拠を踏まえ、国人勧、他県の状況を参考に、情勢適用の原則、均衡の原則に基づき、第三者機関の役割を果たしていく」と述べました。

県労連幹事団からは、人材確保の面から初任給を改善し、臨任・非常勤の処遇改善にもつなげてほしい等、意見を述べました。

2012年勧告期の要求書内容

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。
- (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) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 公務職場への人材確保の観点から、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

県民の理解を得るため、安定した財政運営のため…

～納得できない説明を繰り返す県当局～

9月26日、県労連は第2回の幹事団交渉を行いました。冒頭、芹沢議長は、「前回の県当局からの提案は、提案すること自体が認められないものが多く、交渉を行える状況ではない。今日は提案内容に対するこちらの意見を受け止めてほしい。」と述べ、阿部事務局長より、県労連としての考えを次のように述べました。

- ①「相応の負担」（給与減額）について、財政構造上の問題に職員給与を充てることに違和感がある。給与決定システムとは違うことを求める理由を組合員にわかるように説明してほしい。
- ②持ち家住居手当、現給保障については、公民較差内賃金であり、現時点での提起はこれまでの交渉を軽視している。仮に公民較差を埋める場合であっても、一部の人が削減対象となる手法は整合性がない。
- ③退職手当については、法の施行をふまえた提案の後、交渉に入るものととらえている。
- ④福利厚生事業に対する見直しについては、不必要になったという観点ではないことを示すべきである。

これに対し労務統括官は、次のように回答しました。

- ①緊急財政対策は必要であり、県有施設廃止、補助金の見直しには県民・団体から厳しい意見が出ている。人勧尊重の基本は変わらないが、県民の理解を得るため、一時的な措置として職員の協力を求める。
- ②持ち家住居手当、現給保障については継続協議となっているが、人事委員会がすでに廃止の報告・勧告をしており、支給を続けることに理解が得られない。廃止後の公民較差は、来年の人事委員会勧告で明らかになる。

- ③退職手当は国に準じて改正する必要がある。
- ④福利厚生は交渉の積み重ねによってきたことは承知しているが、福利厚生事業への補助金は、原点に戻って改めて必要性を見直していく。

これらの回答を受け、県労連幹事団は、さらに次のような質問・意見を述べ、県当局の姿勢を追及しました。

- 「神奈川臨調」最終意見では、「優秀な職員の確保が困難になるおそれが高い給与削減という手法を、何の工夫もなく実行することは評価できない」としているが、県はどのような工夫をしたのか。
- 過去の賃金カットのときは、財政再建団体への転落を避けるため、協力してきた。今回の緊急財政対策は、当面の財源不足への対応なのか、将来を含めてなのか。
- 1650億円の財源不足は正確な数字なのか。税込、交付税額を低く見積もっているのではないか。
- 構造的な財源不足の問題に対し、これまで県はどんな対応をしてきたのか。県独自で解決できる問題なのか。
- 住居手当、現給保障については、公民較差の対象であり、廃止しても財政対策にはならない。

しかし、これらに対する労務統括官の回答は、財政対策の必要性と、財源不足の一部を人件費の削減で充てざるを得ないとする立場を述べるのみで、納得できる説明はありませんでした。

最後に、芹沢議長より、「初めに削減ありきではない。今後は、人事委員会勧告を踏まえて話し合っていく」と述べ、この日の交渉を終えました。

「神奈川県緊急財政対策案」発表される

9月27日、緊急財政対策本部は、有識者で構成された「調査会」の最終意見を受け、「神奈川県緊急財政対策案」を発表しました。その内容は、①県有施設の見直し、②県単補助金・負担金の見直し、③人件費の抑制、④公共建築工事の積算方法の見直し、等となっています。また、取組みの「3つの基本スタンス」として、

- (1) 聖域を設けずに、ゼロベースから徹底的な見直しを行う。
- (2) 県民サービスに影響を及ぼす取組みであることから、職員に相応の負担を求める。
- (3) 県民・企業・団体・市町村との危機感共有に努め、関係者の理解・協力を得ながら取組みを進める。

と示されています。

県労連は、一方的な賃金削減を許さず、自主交渉・自主決着の立場を貫き、賃金確定交渉を強化していきます。