

2022年 4月 15日

新潟県人事委員会  
委員長 氏家 信彦 様

新潟県地方公務員労働組合共闘会議

議長 岡島 祐次



## 2022年度人事委員会勧告にあたっての要請書

日頃から職員の処遇改善にご尽力されていることに敬意を表します。

2021年勧告は、2年連続の月例給据え置き、一時金引き下げとなり、給与構造改革以降の制度改悪で引き下げられてきた私たちの賃金は、健康的な生活の維持が困難な水準まで低下しています。また、情勢適応の原則、均衡の原則に基づいて実施される人事委員会勧告制度の趣旨からすれば臨時的賃金削減は廃止すべきであり、削減期間中においては、正確な公民較差の算出のために削減後の実支給額により比較することが必須と考えます。

長時間労働是正のため、県は新潟県庁働き方改革行動計画、県教育委員会は働き方改革推進プランを策定し、人事委員会では労働基準監督調査や相談機能の拡充、時間外勤務の上限規制など取り組みが行われているところですが、引き続き人事委員会においては、労働基準監督機関としての検証と指導強化を図っていくことが重要です。

つきましては、今年度の県人事委員会勧告にあたって、県民福祉の向上、県政発展、教育の充実、新型コロナウイルス感染拡大防止のため日々精励している職員の生活改善及び士気向上が図られるよう、下記要請の実現に向けて誠意ある対応を要請します。

### 記

#### 1 人事委員会勧告にあたっての基本姿勢について

- (1) 勧告内容及び作業に対する国や任命権者の不当な干渉を排除し、職員の労働基本権制約の代償措置機関としての任務を貫徹すること。
- (2) 勧告作業にあたっては、誠意を持って地公労と協議を行うこと。
- (3) 勧告内容は、県で働くすべての職員の生活を改善できるものとする。

#### 2 賃金等改善について

- (1) 臨時的賃金削減を廃止するよう勧告すること。
- (2) 2022年度の勧告にあたっては、職員の賃金水準を改善すること。なお、公民較差は臨時的賃金削減後の実支給額を基に算出すること。
- (3) 各種制度の一方的な見直しを行わないこと。
- (4) 公民較差は全年齢層の給料表増額改定を基本に全額使い切ること。
- (5) 人材確保の観点からも、公民較差の大きい初任給を改善するとともに、若年層の賃金を改善すること。
- (6) 高齢層の昇給抑制により民間賃金が県職員を上回る場合は、昇給抑制を廃止すること。
- (7) 給料の調整額を改善し、支給対象職種を拡大すること。
- (8) 中途採用者の初任給決定基準を改善すること。

- (9) 社会福祉職場、医療福祉職場で働くすべての職員の賃金水準を改善すること。
- (10) 教職員の給料表や諸手当の現行内容、水準を改善すること。
- (11) 一時金の支給月数は職員の生活を改善できる水準とすること。増額改定となる場合は、期末手当に配分すること。
- (12) 住居手当を改善すること。
  - ① 職員が実負担している住居費並びに会社負担の借り上げ住宅費を考慮し、住居手当を改善すること。支給要件に年齢等の制限は設けないこと。
  - ② 住居手当を見直す場合は、職員の手当減額が生じないように慎重に検討し、安易に国準拠としないこと。
  - ③ 民間調査の比較対象項目から除外すること。
- (13) 単身赴任手当の陸路 100km から 300km の距離加算区分を細分化し、加算額を増額すること。
- (14) 通勤手当は全額実費支給を基本とし、新幹線・高速道路利用の距離や時間などの認定要件を緩和すること。併せて、駐車場・駐輪場等の全ての利用者に手当を支給すること。交通用具の手当額について、消費税を考慮し改善すること。
- (15) 新潟県の広域な人事異動の実態と県内の国家公務員との均衡を図るため、広域異動手当と同等の手当を新設すること。
- (16) 寒冷地手当の特例公署の居住地要件は新潟県全域とすること。
- (17) 地域手当と特地・へき地勤務手当の併給調整により低下した賃金水準を回復するため、特地・へき地勤務手当の支給率を 1.5%引き上げること。
- (18) 扶養手当の支給額全体を引き上げること。また、民間支給実態と異なる制度としたことから公民比較の対象から除外すること。子の手当額を民間支給実態（要件）だけを理由に一方的に引き下げないこと。
- (19) 特殊勤務手当の支給要件を緩和すること。特に、教員特殊業務手当の時間区分を細分化すること。
- (20) 在宅勤務に係る環境整備費、光熱費などに見合った手当を支給すること。

### 3 制度等改善について

- (1) 各種休暇制度改正については、地公労の意向をくみ取り改善を図ること。
- (2) 教育職の退職手当調整額の適用区分を、文部科学省指針のように見直すこと。
- (3) 定年延長については、安易に国準拠とすることなく、民調の実態も踏まえた賃金水準などを慎重に検討したうえで、職員全体の賃金水準低下とまらない制度とすること。作業を進めるにあたっては地公労と十分協議し、制度決定は労使交渉に委ねること。また、退職年齢・事由を調査し、定年まで働き続けられるよう労働条件を改善すること。
- (4) 再任用職員の賃金は、定年前の 8 割水準を確保すること。一時金の支給月数は定年前と同水準にすること。条例で定めている諸手当の支給制限を解除すること。また、教職員は退職前と業務内容・責任が変わらないため、賃金水準を引き下げないこと。
- (5) 産前休暇 10 週、産後休暇 13 週に期間を拡充すること。
- (6) 職員の希望に合わせた不妊治療と仕事の両立を促進するため、短期休暇の取得要件を撤廃すること。また、長期休業制度を早期に新設すること。
- (7) 育児休業者における期末手当の在職期間について、公務疾病、私傷病等による休暇と同様に休職期間の除算を廃止すること。
- (8) 希望する全ての職員が育児休業・介護休暇の取得及び育児短時間勤務制度が行使で

きる必要な措置を行うよう勧告すること。

- (9) パワーハラスメント及びセクシャルハラスメント等全てのハラスメントを撲滅するため、人事委員会として積極的な対応を講ずること。改正労働施策総合推進法に準じたパワハラ対策を整備するよう勧告すること。
- (10) 採用辞退や早期離職の理由を検証し、人事委員会として必要な対策を行うこと。
- (11) 人事委員会規則に反した臨時的任用職員の運用は安易に認めないこと。
- (12) 時間外労働の割増率については、民間企業の実態を踏まえた引上げを行うこと。
- (13) 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立を図ること。
- (14) 公務職場における障がい者の雇用促進を図るため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。
- (15) 経過措置を伴う勧告を行う場合は、安易に国準抛とせず、労使協議の余地を残すこと。
- (16) 臨時的任用職員及び会計年度任用職員の賃金・労働条件を改善するよう勧告すること。

#### 4 ワーク・ライフ・バランスの実現について

- (1) 教職員の労働時間の実態（時間外勤務）について調査を行うこと。長時間労働の是正に向けた具体的な対策を勧告すること。
- (2) 労働基準監督機関として、職員の長時間労働の実態を立ち入り調査等により把握し、労働時間や健康の管理に問題がある場合、必要な措置を講ずるよう勧告すること。
- (3) 時間外勤務の上限時間における「臨時的特別な事情」及び「公務の運営上真にやむを得ない場合」について、規制の趣旨の運用となっているか検証し、問題がある場合は是正勧告すること。
- (4) 長時間労働是正のため、全職場で三六協定を締結するよう勧告すること。
- (5) 職員の遠距離通勤の状況を精査し、遠距離通勤の解消を勧告すること。
- (6) 年次有給休暇等、各種休暇制度が行使できるための人員確保などの施策を勧告すること。
- (7) 任期付職員配置を拡大しないこと。
- (8) 所定内労働時間の短縮とならないフレックスタイム制は勧告しないこと。