地域間、世代間等のあらゆる格差に反対し、生活水準の改善・職員の士気確保につながる賃金水準の大幅引き上げを求める署名

兵庫県人事委員会は10月16日、給料表を平均3.0%、一時金を0.1月引き上げるとともに、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備のための改定を勧告しました。

月例給における初任給引き上げや全世代での引き上げとなったこと、一時金の引き上げが期末手当にも配分されたことは、一定、評価できますが、月例給の引き上げが、給料表が上がるにつれ改定率が逓減されることは、中高齢層の引き上げ額が不十分であり、物価上昇による厳しい生活実態を踏まえれば納得できるものではありません。

地域手当については、「国と同様でなくても良い」とする人事委員会との確認を踏まえ、改善を求めます。扶養手当についても、人事委員会と同様の確認を行っていることから、配偶者手当を廃止しないよう求めます。通勤手当については、「国の改定を基準」と勧告されたことから、全額実費支給を求めます。再任用職員の諸手当については、住居手当等の支給が勧告されましたが、不十分であり、さらなる改善を求めます。寒冷地手当については、引き続き、引原ダムを支給地とするよう求めます。

中高齢層の処遇改善については、モチベーション維持の観点から、「55歳昇給停止の廃止」、「号給継ぎ足し」を求めます。会計年度任用職員の再度の任用について、「国の非常勤職員との権衡を踏まえ」とは、人事院が国の期間業務職員の任期の上限を撤廃したことを踏まえる必要があることを人事委員会と確認しており、任用上限の撤廃を求めます。

仕事と生活の両立支援にかかる休暇・休業制度については、報告において、「国の法整備の動向に留意しつつ適切に対応」とされたことから、国に遅れることなく実施するよう求めます。

ハラスメント防止及び文書問題にかかる人事委員会の言及については、半年も県政が混乱するという類を見ない本県独自の状況を踏まえ、職員が安心して働き続けられる職場環境を整える必要があることを任命権者にも求めるものであると確認したことから、確定の課題において、兵庫県独自の対応を求めます。

私たちは、地域間、世代間等のあらゆる格差に反対し、生活水準の改善・職員の士気確保につながる賃金水準の引き上げを求めます。

県当局は、この間の文書問題による職員の疲弊とモチベーション低下を踏まえ、自らの使用者責任を果たし、私たちの要求に沿った賃金改善を行うべきと考えます。つきましては、下記の重点要求の実現と貴職の誠意ある対応が行われるよう関係者の連名をもって強く求めます。

《重点要求》

◆すべての職員の生活水準の改善につながる月例給、一時金の大幅引き上げ
◆55 歳昇給停止廃止、退職時までの昇給機会の確保等高齢層の士気確保
◆再任用職員の賃金水準の改善
◆会計年度任用職員の処遇改善
◆人材の確保も考慮した初任給改善・昇格基準の改善
◆地域手当の改善、格差解消の実現
◆通勤手当の全額実費支給の実現
◆配偶者手当の廃止反対
◆初任給調整手当の新設・増額
◆寒冷地手当の支給地維持
◆勤勉手当「特に優秀」の支給割合引き上げ反対
◆超過勤務手当の改善
◆現業差別賃金撤廃
◆看護職給料表の運用改善
◆行革による独自カット分の補填
◆教職員の未配置問題の解決
◆業務量に応じた人員確保による超過勤務縮減
◆総業務量の削減による勤務時間適正化の具体的推進
◆総合的な休暇・休業制度の拡充
◆休憩時間の完全確保
◆60歳以降も働き続けられる職場環境の整備
◆健康管理体制・労働安全衛生体制の確立
◆ハラスメント一掃に向けた対策の徹底

2024年11月

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長　土取　節夫
現業評議会議長　名村　丈彦
兵庫県立病院労働組合
執行委員長　土取　節夫

兵庫県知事職務代理者　兵庫県副知事 服部 洋平　様
病院事業管理者　杉村　和朗　様

氏　　名	氏　　名

（　　）支部（　　）分会