

府人事委員会と交渉

月例給・一時金ともにプラス較差の見込み

超勤解消に向け、さらに踏み込んだ具体的な勧告を求める



9月26日、きょうと教組は自治労府職と合同で、京都府人事委員会勧告に向けての交渉を行いました。委員会側（柴田敏雄事務局次長—写真右—）の当初回答は次の通りです。

基本姿勢：専門的かつ中立的な人事機関、労働基本権制限の代償措置機関としての責務を担っている。この基本姿勢に立って対応していく。

公民格差：民間賃金と府職員賃金との較差は国の勧告(0.16%・655円)をやや上回る程度のプラス格差になる見込み。格差はできる限り解消するというスタンスに立ち検討している。

一時金：国は0.05月引き上げの勧告を行ったが、府も同程度の見込みで最終的な精査を行っている。較差についてはすべて勤勉手当で措置し、6月期と12月期で均等配分する方向で検討している。国が期末手当の配分見直しを行ったが、制度は国に準拠の考え方から、適切に対応していきたい。

初任給：国は俸給表改正で1,500円引き上げた。民間調査結果は大卒者で前年を上回り、高卒者で前年を下回る状況。本年の給与改定でどのように取り扱うか慎重に検討している。

給与制度の総合的見直しにかかる現給保障廃止の影響：本年3月末日で現給保障を廃止した。職員への影響は承知しているが、給与制度の総合的見直しが世代間給与配分の見直しをその目的の一つとしており、すでに若年層の引き上げを図ったこと、地域手当の引き上げにより全年

年齢層への配分を図っている。制度の趣旨を踏まえた上で、理解をお願いしたい。

経過措置廃止の影響を正確に測定することは難しいが、本年の公民較差を決定する1要素として較差には反映するものと考えている。

高齢層の昇給制度の見直し：国で定年延長が議論されているもとの、引き続き慎重に検討していく。現在見直しが行われていない都道府県は少数となっている。人事院の意見申し出がされた定年延長における高齢層給与の課題とも密接に関係があるなか、府の実情も踏まえ、引き続き慎重に検討していきたい。

諸手当：これまでから、妥当と思われるものについて、改善措置を講じてきたが、公務員手当のあり方については一般の関心も高く、情勢適応、均衡の原則を踏まえ、慎重に検討を進めたい。義務教育費国庫負担金見直し等、国の動向については、教員の働き方改革に関連するものであるとの認識で、今後注視し府教委とも調整する必要があると考えている。

定年延長：人事院の意見申し出を受け、総務大臣からは、公務員の定年延長について人事院の意見の申し出や国家公務員の制度設計を踏まえ、地方公共団体の意見を聴きながら検討を進めていくとの発言があった。地方公務員法においても定年は国の職員に定められている定年を基準として条例で定めるものとする規定されている。人事院の意見の申し出の内容を引き続き研究するとともに、京都府の実情を踏まえ任命権者をはじめ関係者の意見を聴きながら地方公務員全体の制度設計に注視し、慎重かつ適切に対応していく必要がある。

勤務環境に関する報告：総実労働時間の短縮、健康の保持増進、職業生活と家庭生活の両立、適正な勤務環境の確立等に関する項目は職員が安心して職務に精励するための重要な勤務条件と位置づけ、毎年報告の中で意見を述べてきた。現在、社会全体で働き方に関する様々な取り組みが進む中で、本年7月に働き方改革関連法が公布され、来年4月より施行予定となっている。地方公務員に適用される内容については、適切に対応することが必要であり、その他の内容についてもその立法趣旨を踏まえた積極的な対応が求められている。今年の報告でも一層の取り組みの必要について言及していきたい。

総実労働時間の短縮：総実労働時間の短縮については、職員が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の実現につながるものであり、また、ワークライフバランスの実現に寄与するとともに、職員の健康の保持増進、人材確保の面からも極めて重要な課題と認識している。人事院の報告で、長時間労働の是正として、超過勤務の上限設定や年次休暇取得促進等について言及しており、本府においても検討を行い、適切に対応する必要がある。また、本年から、ICカードによる出退勤時刻記録等による職員の勤務時間管理の取り組みが始まっており、厚労省ガイドラインに沿った適切な勤務時間管理がなされる必要があると考えている。本来時間外勤務は、公務のため臨時または緊急に必要である時に命じることができるものであることを踏まえ、必要性、緊急性を意識した適正な勤務時間管理とともに、年次休暇等の着実な取得促進や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組むことが重要である。