

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
組織団体
埼玉県職員組合
埼玉県教職員組合
埼玉県高等学校教職員組合

事務局

埼玉県高等学校教職員組合（埼玉高教）
担当 市川昌則
連絡先 048 - 822 - 7421

埼玉県の公務労働者の労働・生活実態及び社会的な要請に背を 向ける国追従の人事委員会勧告に対する声明

1 埼玉県人事委員会（以下、人事委員会）は10月19日、知事と県議会議長に対して、2017年「職員の給与等に関する報告、勧告及び意見」（以下、勧告）を行いました。勧告は、「職員の給与に関する報告（意見）」及び「勧告」、「意見」、「人事管理に関する報告（意見）」から構成されています。

2 人事委員会は、公民較差について職員給与が民間給与を「平均949円、0.24%」下回っているとし、月例給について、給料表は、初任給及び若年層に重点を置きつつ、中高年齢層も含めて引き上げる、再任用職員についてもこの取扱いに準じて改定を行うとしました。地域手当は9.7%から一律9.8%に引き上げるとしました。一時金（ボーナス）は、0.1月分引き上げ、年間4.40月とし、引上げ分をすべて勤勉手当に割り振るとしました。また、「給与制度の総合的見直し」を2015年度から3年間で段階的に実施しているため、2018年度からの地域手当は条例の規定どおり10%になるとしています。

4年連続の引上げ改定は、埼玉県地方公務員労働組合共闘会議（以下、地公労）のこれまでのとりくみを反映したものと捉えることができます。しかしその内容は、1)生活改善できる水準からは程遠いこと、2)景気回復や地域経済の活性化のための労働者の賃金改善という社会的な要請に応えたものではないこと、3)一時金の引上げを、勤勉手当に配分したことは、公務職場の成果主義を強化・拡大するものであることなど、断じて認めることはできないものです。

消費者物価指数が上昇していることを踏まえれば、わずか0.24%の賃上げでは、実質賃金ではマイナスです。さらに、2018年度は、「給与制度の総合的な見直し」の経過措置が終了することから、少なくないベテラン層が賃下げとなることは必至です。賃上げを実質的なものにするには、人事委員会院勧告を大きく上回る賃金改善が必要です。

3 再任用職員については、「今後も高齢層職員が長年培った知識・経験・能力のより一層の活用を図るため、引き続き再任用職員として十分に活躍できる職域の拡大等を進める」としているにもかかわらず、給与の引上げ水準は、極めて低く、「労働実態に相応しい賃金」、「生活できる賃金」という切実な要求には全く応えていません。

定年延長については、「定年の引上げについても国の動向等を注視して行く必要がある」に留まっています。

定年退職者の年金支給開始年齢は段階的に引き上げられ、今年度末の退職者は満63歳、2019年度末は満64歳、2021年度末以降は満65歳となります。「雇用と年金の確実な接続」は、一刻の猶予も許されない課題です。現在、再任用職員は、定年前と仕事も責任も何も変わらないのに行政職給料表適用者の賃金は5割という劣悪な状況が強いられたままです。「無年金」期間の拡大が進行するいま、再任用職員の賃金水準、労働条件を労働実態

に相応しいものに直ちに改善すること、定年延長によって「雇用と年金の確実な接続」をどう保障するのか、総人件費抑制の枠を外した上で制度設計することが求められています。

4 「人事管理に関する報告（意見）」は「勤務環境等の整備」として、「働き方改革の推進」と「働きやすい職場づくり」の項目を設けています。「働き方改革の推進」では「ワークライフバランスの推進」「多様で柔軟な働き方実現」「職員の意識改革と業務マネジメントの徹底」、「働きやすい職場づくり」では、「職員の健康管理」「ハラスメントの防止」「学校現場における教職員の負担軽減」に言及しています。とりわけ「学校現場における教職員の負担軽減」は3年連続となります。

しかしその内容は、国の「働き方改革」同様、長時間過密労働・「多忙化」の抜本的解消という視点を完全に欠いており、公務職場の実態を顧みない全くの処方箋違いです。「多忙化」の抜本的解消に必要なことは、公務労働者一人一人が担う仕事の絶対量を削減することであり、大幅な定数増及びそれに基づく人員増こそが求められています。

学校現場の異常な実態がいくつもの調査で明らかにされ、社会的にもクローズアップされています。「多忙化」解消を教職員の「意識改革」や業務改善、校務運営組織の見直しに求めることは、問題を矮小化し、その責任を学校現場や教職員に押し付けるものです。

長時間過密労働・「多忙化」問題の本質から目をそらす人事委員会の姿勢には大きな問題があり、勧告は極めて不十分なものとなっています。

5 地公労は、公務職場の実態を踏まえ、臨時・非常勤職員の処遇改善を求めてきましたが、人事委員会は、そのとりくみ一切無視して臨時・非常勤職員の処遇改善について全く触れていません。

埼玉県の実態を踏まえれば、臨時・非常勤職員の奮闘なくして埼玉の公務職場は成り立たないことは明らかです。政府は、今年7月、国の非常勤職員に係わる「給与指針」を改定し、「その内容に沿った処遇が行われるよう各府省を指導」するしましたが、「同一労働同一賃金」からも臨時・非常勤職員の処遇改善は急務です。

今年5月に改正された「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」（以下、「改正法」）の運用について勧告は、「平成32年度の法律の改正に向けて、本県においても改正の趣旨を踏まえ、制度の適切な運用を確保するための検討が必要である」としています。「改正法」は、「会計年度任用職員制度」を創設し、「特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への移行等を図る」ものです。

「改正法」による制度変更にあたっては、公務職場を支える臨時・非常勤職員の賃金・労働条件の改善が不可欠です。

6 勧告は、東日本大震災以外の災害に対処するための特殊勤務手当について、「職員が原子力災害時の被災者支援活動を円滑に実施できるよう、国の改正内容等を踏まえ、1日につき4万円を超えない範囲内の額の特殊勤務手当を支給するために必要な措置を講じることが適当」としました。これは、東日本大震災以外の原子力災害の発生を予見した国の措置に人事委員会が追随した行為であり、特殊勤務手当の在り方を超えて、原子力災害の発生を予見するという国の原子力政策が問われなければなりません。

7 地公労は、国の人事院勧告後の短い間に、基本賃金の引上げ等を求める要求署名にとりくみ、1万700筆に及ぶ署名を人事委員会に提出しました。今後、「勧告」を受けて県当局に要求書を提出し賃金等の団体交渉を行います。その動向は県内の公務・公共関連労働者をはじめ、多くの民間労働者の賃金にも関連してくるものであり、同時に、景気にも多大な影響を及ぼします。こうした立場から、地公労は、県職員・教職員の労働実態・生活実態にもとづいた大幅な賃金改善、定数改善による労働条件の改善、拍車がかかる長時間過密労働・「多忙化」解消に向けて、全力をあげてとりくむ決意です。

2017年10月19日

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議（議長 北村純一）
（埼玉県職員組合、埼玉県教職員組合、埼玉県高等学校教職員組合）