

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18日、知事と県議会議長に対して、2018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662円、0.17%」下回っているとし、月例給（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。一時金（期末・勤勉手当）は、0.05月分引き上げ、年間4.45月とし、引き上げ分をすべて勤勉手当に割り振るとしました。
5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0.6%上昇していることを踏まえれば、わずか0.17%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」の経過措置が終了したことから、少なくないベテラン層が賃下げとなっています。また、扶養手当の引き下げや退職金の大幅な削減による影響も大きく出ています。賃上げを実質的なものにするには、人事委員会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、「定年前に培った知識・経験・能力を十分に発揮できる職に配置するなど、引き続き再任用職員の活用に努めることが重要」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いく必要がある」と述べると同時に「本県についても定年の引上げに関する検討を進めていく必要がある」と述べるにとどまっています。
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では、退職前賃金は6割という劣悪な状況が強いられたままです。人事院は、7割の水準に設定することを示しましたが、全く不十分です。「無年金」期間の拡大が進行するなか、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「働き方改革と勤務環境等の整備等」として、「総実勤務時間の縮減」と「仕事と生活の両立支援の推進」、「心身の健康管理」、「ハラスメントの防止」の項目を設けています。「総実勤務時間の縮減」では「時間外勤務の上限設定」「業務量に応じた適切な職員配置」「学校現場における働き方改革の加速」、「仕事と生活の両立支援の推進」では、「職員のライフステージに応じて柔軟で多様な勤務形態」、「心身の健康管理」では、がん罹患者を

めとした「疾病に罹患しても安心して働き続けられるよう、体調や治療の状況に応じて柔軟な働き方が選択できる両立支援の取組」、「ハラスメントの防止」では、「職員一人ひとりのハラスメント行為に対する認識が共有されるよう実践的な研修などの取組」が求められています。とりわけ「学校現場における教職員の負担軽減」は4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、現場実態に合わない人員配置に求めることは、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。これに対し、人事委員会は、昨年5月に公布された「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」）により、「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必要な移行等を図る」としました。そして平成32年4月1日の施行に向け「法の趣旨を踏まえ、適切に対応していく必要がある」としました。

勧告の中で会計年度任用職員の給与等については、「民間給与との均衡が図られている常勤職員の給与を考慮し、従事する職務の内容等も踏まえ適切に定める必要がある。また、休暇等については、国の非常勤職員との均衡を考慮して整備することが求められる」としています。

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、昨年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」としましたが、「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。

「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 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、9681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。

2018年10月18日

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議（議長 福原孝明）
（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）