退職手当の削減反対！ 賃金大幅アップ！ 人員増で多忙化解消を！

抜本的な生活改善につながる勧告を求める要求署名

人事院は8月8日、国家公務員の給与等に関する勧告と報告（以下、勧告）を行い、国家公務員給与が民間給与を「平均631円、0.15%」下回っているとし、初任給を1,000円引き上げる、若年層についても同程度の改定を行う、その他は400円引き上げることを基本とする、再任用職員もこの取扱いに準じて改定する、としました。一時金（ボーナス）は、0.1月引き上げ、年4.40月とし、引上げ分を勤勉手当に配分するとしました。4年連続となるプラス勧告は、貧困と格差の解消、景気の回復を求めてきた粘り強いたたかいを反映したものですが、生活改善できる水準からは程遠く、景気回復や地域経済の活性化のための賃金改善という社会的な要請にも応えたものとはいえず、断じて認めることはできないものです。

再任用職員の賃金水準改善の要求にも全く応えていません。定年延長については、「平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討」としましたが、具体的な施策は何ら打ち出してはいません。定年退職者の年金支給開始年齢は、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」の課題は、一刻の猶予も許されません。

また勧告は、「働き方改革と勤務環境の整備」の項目を設けていますが、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た全くの処方箋違いです。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。

退職手当に係わって人事院は4月19日、民間の退職給付についての調査結果と見解を公表し、公務が民間を78万1千円（3.08%）上回っているとし退職給付水準を見直すことが適切としました。労働条件の道理なき一方的な切下げは、決して許されるものではありません。

埼玉県では、2012年度の400万円超の退職手当の大幅削減、2013年7月から2014年3月までの「特例減額」、2014年度の一時金の役職段階別加算制度・昇格制度の見直し、2015年度の平均2.5%・最大4.4%もの賃金削減となる「給与制度の総合的見直し」、今年度の配偶者の扶養手当削減など、県職員・教職員の賃金は大幅に削減されてきました。さらに、2014年度の地公法「改正」によって、評価結果を給与に反映させる人事評価システムが導入されました。こうした賃金の度重なる削減や差別支給は、内需拡大・景気回復に逆行するというだけではなく、協力・協働の関係が最も大切な公務職場で奮闘する県職員・教職員の労働実態を省みないものです。

私たち県職員・教職員は、720万県民のくらし・福祉・教育の充実のため懸命に努力を続けています。より一層充実した県民サービスと教育をすすめるには、健康や生活に不安を抱くことなく、安心して職務に専念できる賃金・労働条件が不可欠です。

貴委員会は、私たち県職員・教職員の労働基本権制約の代償機関として、人事院勧告に追随することなく、独立性・中立性を十分確保し、県職員・教職員の生活実態を踏まえ、私たち地公労共闘会議と十分な協議を行い、私たちの要求にもとづいた勧告を行うよう強く要求します。

2017年9月

埼玉県人事委員会委員長　様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議

私たちの重点要求

- ●生活改善につながる大幅賃上げを行うこと。
- ●人員増で長時間過密労働を解消すること。
- ●退職手当の削減は行わないこと。
- ●「給与制度の総合的見直し」は中止すること。
- ●初任給・地域手当を大幅に引き上げること。
- ●給料表の号給のばしを行うこと。
- ●再任用者の給料等は、定年退職前と同様とすること。
- ●休暇制度等を改善すること。

埼教組（職場名：　　）

氏　　名