◎ 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！

生活改善と働く意欲の向上につながる賃金・労働条件の抜本的改善を求める要求署名

2017年11月

埼玉県知事　上田清司 様
埼玉県教育委員会 教育長　小松弥生 様

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、職員が民間を「平均949円、0.24%」下回っているとし、給料表は、初任給及び若年層に重点を置き引き上げる、再任用職員も準じて改定する、地域手当は9.7%から9.8%に引き上げる、一時金（ボーナス）は、年間支給月数を4.30月から4.40月に引き上げ、引上げ分は勤勉手当に配分するとしました。「給与制度の総合的見直し」により2018年度からの地域手当は10%になるとしています。4年連続の引上げですが、生活改善できる水準からは程遠く、社会的要請にも背を向け、一時金引上げ分を勤勉手当へ配分するなど、断じて認めることはできません。

再任用職員の処遇改善にも全く応えていません。定年延長については、「国の動向等を注視していく必要がある」に留まっています。今年度末退職者の年金支給は満63歳となり、「雇用と年金の確実な接続」は、一刻の猶予も許されません。再任用職員の労働実態に相応しい処遇、総人件費抑制政策ではない「雇用と年金の確実な接続」を保障する定年延長が求められています。

長時間過密労働・「多忙化」問題に係わって「勧告」は、公務職場の実態を顧みない全くの処方箋違いの内容で貫かれています。必要なことは、職員一人一人が担う仕事の絶対量を減らすことであり、大幅な定数増・人員増こそが求められています。とりわけ、学校の異常な実態の解決策を教職員の意識改革や業務改善に求めることは、その責任を学校や教職員に押し付けるものです。

人事院は、4月、退職手当について、「公務が民間を78万1千円（3.08%）上回っている」とし、「公務の退職給付水準を見直すことが適切」との見解を公表しました。そして、政府は、9月、この見解に基づく法改正の方針を固めました。退職手当は「勧告」の対象とされていないことから、「勧告」での言及はありませんでした。しかし、国の動きが地方につながることは必至です。

埼玉県では、退職手当の大幅削減、「特例減額」、「給与制度の総合的見直し」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。また、2014年の地公法「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。こうした賃金の大幅削減や差別支給は、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顧みないものです。

私たち県職員・教職員は、730万県民のくらし・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。

貴職は、県職員・教職員の生活実態・労働実態を踏まえ、私たち埼玉県地方公務員労働組合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改善を行うべきです。

ついては、県職員・教職員が安心して職務に専念できるよう、下記のとおり要求します。

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。

埼玉県教職員組合（職場名：　　学校）

氏　　名