

2021年7月8日

埼玉県人事委員会 委員長 武笠正男 様

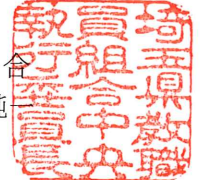
埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
議長 竹渕 晴男



埼玉県職員組合
執行委員長 竹渕 晴男



埼玉県教職員組合
中央執行委員長 北村 純



埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長 小澤 道夫



適切な民間調査に基づく勧告等に関する要求書

日ごろ、県職員・教職員の賃金労働条件の改善に向けてご尽力いただいていることに、敬意を表します。

貴委員会による勧告に基づく「給与改定」により、2020年度は一時金0.05月引き下げ、月例給は公務と民間がおおむね均衡していることを理由に改定は行われませんでした。

2012年度の400万円を超える退職手当の大幅な削減、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」の強行、そして2017年度は配偶者の扶養手当削減に加え、約80万円の退職手当の削減などによって、県職員・教職員の実質賃金は大幅に削減されてきました。

さらに、2014年度の地方公務員法「改正」によって、人事評価結果を給与に反映させる新たな「人事評価システム」が導入され、昇給と勤勉手当は、評価結果を反映したものとなっています。こうした賃金の度重なる削減や差別支給は、デフレを脱却するために内需を拡大し、景気回復を図ろうとする動きに逆行するだけではなく、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。

県の地域機関は事務所の統合などにより大規模化が進んでいますが、民間調査では100人以上から50人以上と小規模事業所へ調査対象を拡大しました。また、公民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数である産業へ拡大したことは、賃金比較そのものを不適切なものにしています。

新型コロナウイルス感染症拡大から1年以上が経過しましたが、今もなお収束の目途がたちません。埼玉県においても変異株を含めたコロナ感染拡大が猛威をふるい、まん延防止等重点措置が講じられている地域もあります。この1年、県職員は県民からの電話相談や感染者の搬送、感染源の消毒、宿泊療養施設での応援業務、教職員は、日々の消毒作業や「密」を回避するための工夫、学校行事等の急な予定変更の対応、学習権の保障、「GIGAスクール構想」などのICT教育の前倒し対応など、県民・児童生徒のために日々奮闘してきました。その結果これまで以上の長時間過密労働を強いられる状況となっています。そして今そのような状況にさらに拍車をかけるように、総数にしておよそ900人近い県職員がオリンピック・パラリンピックの運営に動員されようとする動きすらあります。これはまさに新自由主義的な政策により、公務・公共サービスを縮小し続けてきたことが、パンデミックや自然災害など

の緊急事態に、県民・児童生徒のいのちと安全を十分に守り対処しきれないことを明らかとただけでなく、今まで以上の長時間過密労働につながる大きなしわ寄せを、現場の県職員・教職員にもたらしめています。

そこで、貴委員会が労働基本権制約の代償機関としての役割を発揮し、人員削減と度重なる賃下げの中、懸命に頑張っている県職員・教職員の労働実態を念頭に、民間賃金の実態調査及びその後の勧告に向けた作業を行い、賃金等の改善につながる勧告を出されるよう、下記のとおり要求します。

記

- 1 比較企業規模や比較における対応関係を従前の方法に戻すこと。
- 2 給与の根本基準である生計費の原則にのっとり、公務員賃金を引き上げる勧告を行うこと。
- 3 地域手当を15%以上に引き上げること。
- 4 「給与制度の総合的見直し」により、高齢層を中心に多くの県職員・教職員が賃下げとなっていることから、間差額の引き上げ、最高号給額の引き上げなどで、職員のモチベーション等が維持できるようにすること。
- 5 給料表の最高号給に職員が多く分布する行政職給料表4級と5級、研究職給料表3級、医療職給料表(二)5級と6級、学校栄養職給料表5級、事務職給料表5級については号給継ぎ足しを行うこと。
- 6 貴委員会は、過去の勧告で「仕事を誠実にこなす能力、チームをベースに仕事をこなしていく協業する能力といった『現場力』についても、それぞれの職場で適切に評価し伝承していくことで、高い職業意識を有する公務員の育成に努めていく必要がある」としました。このことから、職場のチームワークの向上や職員の士気向上が検証の重要なポイントです。そのため、人事評価結果に基づく賃金リンクを行わないこと。
- 7 定年延長及び再任用者について
 - (1) 給与水準は、生活保障の観点と同一労働同一賃金の原則を踏まえた勧告を行うこと。
 - (2) 再任用者については定数外とする勧告を行うこと。
 - (3) 再任用制度について、少数職種も含め本人の希望に応じた勤務形態を選択できるようにする勧告を行うこと。
 - (4) 定年延長による新規採用者の抑制が起らないよう新規採用者を継続的に採用し、人員増も含めた定員管理を行う勧告をすること。
- 8 時間外勤務について
 - (1) 2017年1月20日付け厚生労働省「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の視点で職場を点検・把握し、不払い残業の撲滅をはじめ、時間外勤務縮減のために人員増を含めた配置について言及すること。
 - (2) 36協定締結が必要な職場に対して、協定の適切な締結や協定の遵守状況を把握し実態を明らかにすること。また、問題があった場合には、その改善と再発防止に向けた勧告を行うこと。
 - (3) 教育職員の「1年単位の変形労働時間制」は、長時間労働の解消にはつながらないことから、教育職員の「1年単位の変形労働時間制」を導入すべきでないことに言及するとともに抜本的な業務負担軽減と県独自で予算をつけ教職員を増やす旨の勧告を行うこと。
- 9 会計年度任用職員の報酬ランクや休暇制度等は、正規職員との均等待遇とするよう調査・検討し、勧告に反映させること。

- 10 災害、新型コロナウイルス感染症対策などで公務労働が強化されている状況から、労働基本権制約の代償機関として、民間賃金との均衡を理由に給与の減額を勧告しないこと。
- 11 災害、新型コロナウイルス感染症対策など危機管理対策上、必要な県職員の定数増と人員確保を行う旨と定期的なPCR検査体制および希望する県職員への早急なワクチン接種を行う勧告をすること。
- 12 感染拡大防止上も必要な、少人数学級の実現と教職員の長時間過密労働の解消に向けて定数増を行う旨と定期的なPCR検査体制および希望する教職員への早急なワクチン接種を行う勧告をすること。