

地公労NEWS

発行者
地公労共闘会議
発行責任者
埼玉教組 金井宏伸
〒330-0063
埼玉県さいたま市
浦和区高砂3-12-24
埼玉教育会館5階
TEL：048-824-2511

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
構成団体
埼玉県職員組合(県職)
埼玉県教職員組合(埼玉教組)
埼玉県高等学校教職員組合(埼玉高教)

コロナ禍においても充実した県民サービス・ゆきとどいた教育のために奮闘する、 県職員・教職員が安心して職務に専念できる賃金・労働条件を

国追従の一時金引き下げ、およそ6万2千円の削減

本日、第一回交渉

当局は現場の声に応えた賃金・労働条件を

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議(以下、地公労)は、本日9月22日、さいたま商工会議所において、14時から「2021年度賃金等の確定に関する重点要求書」に基づく第一回交渉を行います。

この間、地公労は人事委員会事務局長並びに委員長に対し、

不当な一時金削減は許されない

県人事委員会は、職員給与と民間給与との較差(公民較差)は、職員給与が民間給与を「平均92円(0.02%)」下回り、僅かな較差にとどまったことから、改定しないこととした。また、特別給(期末・勤勉手当)は、0.15月分引き下げ、年間4.30月とし、引き下げ分はすべて期末手当に割り振るとしました。さらに、再任用職員、再任用学校職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても支給月数を引き下げるとしました。

コロナ禍で県民や子どもたちのいのちと安全を守るため、長時間過密労働のもと奮闘している県職員・教職員の現場実態を顧みず、私たちの要求に応えない不当な勧告と言わざるを得ません。

とりわけ、(1)生計費原則に基づく勧告とはなっており、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)一時金を引き上げる際は、勤勉手当に配分し、一方で引き下げられる場合には全職員に適用される期末手当から差し引くことは、公務職場の成果主義を強化・拡大するものであり、断じて認めることはできません。

今年、収束の見えないコロナ禍の2年目であり、とりわけデルタ株の急速な感染拡大の中において日々、住民や子どもたちのいのちや暮らし、教育を守るため最前線で奮闘しています。このような中で、特別給を削減することは、断じて認めることはできません。むしろ、賃金の引き上げこそ行われるべきです。そもそも公務員賃金は、地方公務員法第24条3において「職員の給与は、生計費並びに

交渉を行い、コロナ禍においても奮闘する県職員・教職員の願いに応える人事委員会勧告(以下、勧告)を求めました。しかし、9月9日に示された勧告は、コロナ禍での2年連続の期末手当の引き下げ勧告という、多くの職場の声や現場の奮闘に背を向けるものとなりました。勧告内容は埼玉県独自の特色はなく、国追従の勧告と言わざるを得ません。

地公労は、9月14日、県当局に対し、「2021年度賃金等の確定に関する重点要求書」を提出しました。今後、県当局に対し、賃金・労働条件の改善を求めていきます。引き続き署名等のご協力をお願いします。



写真は昨年度第1回交渉

定年延長に関して意見を示す

定年延長について、「定年を段階的に65歳に引き上げるための条例の改正についての意見」が示されました。本県の定年の段階的引き上げに関する制度は、国に準じたものとするのが適当としています。本県の行政職の再任用職員は、2級を基本に任用されており、給与の水準は、極めて低く、労働実態に相応しい賃金、生活できる賃金となっておりません。

また、定年退職者の定年年齢は段階的に引き上げら、2030年度末は満64歳、2032年度末以降は満65歳となります。

私たちの重点要求

- 初任給を含めて生活改善につながる月例給と一時金の引き上げを行うこと。
- 長時間過密労働を人員増で解消すること。
- 定年延長制度は、生活と労働実態をふまえること。
- 再任用者の給料等は、定年退職前と同様とすること。
- 給料表の号給のぼしを行うこと。
- 地域手当を大幅に引き上げること。
- 休暇制度等を改善すること。
- 会計年度任用職員の待遇は、正規職員と均衡を図ること。
- 教育職員の「1年単位の変形労働時間制」は導入しないこと。

給与にかかわる「勧告」概要

- 【月例給】
◇公民較差…民間給与と職員給与がおおむね均衡することから、改定なし。(平均92円、0.02%)
- 【一時金(ボーナス)】
◇民間との比較…民間4.31月、職員4.45月
◇年間支給月数…4.45月→4.30月(勤勉手当0.15月分引き下げ)
- ★再任用職員の一時的金
◇一時金については、一般職員と同様に引き下げ(0.10月引き下げ)

	6月期	12月期
2021年度 期末手当 (令和3年度) 勤勉手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
	0.95月	0.95月(改定なし)
2022年度 期末手当 (令和4年度) 勤勉手当	1.20月	1.20月
	0.95月	0.95月

県人事委員会は、定年延長の賃金を7割の水準に設定することを示しましたが、「無年金」期間の拡大が進行するなか、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、現場実態に合わせた制度設計が求められています。とりわけ、定年の段階的な引き上げ期間中は、定年が引き上げられた職員と暫定再任用制度により採用された職員が併存することとなります。これは同様の業務を行っているにも関わらず、賃金格差を生み出すことにつながります。「暫定再任用制度により採用された職員の給与決定は職務給の原則に従う」のであれば、同一労働同一賃金の観点から賃金・諸手当を定年前と同水準にすべきです。