

2007年5月18日

埼玉県人事委員会委員長 香川 實 様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
議長 畑井 喜四郎

埼玉県職員組合
執行委員長 戸谷 和男

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 浅井 勉

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長代理 竹下 里志

2007年度の民間調査等に関する要求書

日ごろ、県職員・教職員の賃金等労働条件の確保のための業務ご苦労様です。

さて、私たち県職員・教職員は、一昨年の「給与構造の見直し」、昨年の「比較企業規模の変更」などにより、いずれも、公民比較を行う4月1日時点では均衡しているとして賃金が据え置かれました。

一方、国人事院勧告では、給与構造の見直しの折には、地域手当の上限の引き上げ、広域異動手当、本府省手当など、引き下げられる賃金に変わる手当の支給の方向で官民賃金の均衡を行うよう制度設計が行われています。

昨年度の人事委員会勧告では、公民比較での格差はないとしながらも、12%・15%の管理職手当の廃止、農林業普及指導手当や産業教育・定通手当の引下げ、月額の特殊勤務手当の日額化などの勧告（報告）が行われました。

国総務省は、「地方公務員の賃金は地域の水準合わせ、労働条件は国に準拠にするように」との発言を行っています。しかし、一日の労働時間が7時間45分の民間企業と8時間の公務員の賃金を単純に比較して均衡していると勧告が行われても納得がいくものではありません。本来、賃金は、労働の対価ですから、賃金水準を地域の民間企業に合わせるためにはその労働条件も均衡させる必要があるのは明白です。また、地域によって賃金に差があるというのは、現在の交通基盤が整備される前の市・郡・県別に生活圏が異なっていた時代ならまだしも、さいたま市に居住する職員が秩父地域の地域機関で勤務する状況になっている現在、これに地域差があるとするのは大きな疑問です。また、公務では同一労働同一賃金という考えは根本的なものです。

現在、多くの職員は、実質的に大幅に賃金が引き下げられたと考えざるを得ない状況です。これらを改善するために今年度の民間調査にあっては、次の点も踏まえて公民比較を行い、賃金等の改善につながる勧告を行うよう要求します。

記

- 1 管理職手当などが今年度廃止・削減されている状況を踏まえ、公民賃金を均衡させるため公務員賃金を引き上げる勧告を行うこと。
- 2 県職員・教職員は、「給与構造の見直し」により、「現給補償」「枠外昇給の廃止」が行われ、定年退職までの期間を相当残しながら実質的に賃金が上がらない状況を改善するため、間差額や最高号給の引き上げなどで県職員・教職員の仕事に対するモチベーション等が維持できる制度への変更を行うよう勧告すること。
- 3 教員の給与は、文部科学省が実施した「教員勤務実態調査」に基づき、適正な給与水準を確保すること。また、教員の職の新設は法制化の途上であり、導入は、都道府県の自主的な判断になっていることを踏まえ、1級の賃金を底上げしたうえで現行の4級制のモデル教職員給料表の勧告を行うこと。
- 3 地域手当の全県一律で支給し、併せて引き上げを行うよう勧告すること。
- 4 人事評価システムの結果を用いて課所長級以上の職員の昇給や一時金に格差をつけています。しかし、当局の検証内容をみると貴委員会が昨年度「公平性」「納得性」「客観性」「透明性」の確保が必要」とした勧告を無視しています。さらに、職場のチームワークの向上や部下職員の士気向上も検証の重要なポイントです。このため、次のことを勧告に反映させること。
 - (1) 貴委員会は、第三者機関として客観的に人事評価システムの検証を行うこと。
 - (2) 人事評価システムの結果を昇給や一時金への反映させることについては、その運用等の狭義の内容ではなく職場運営や士気の向上などについても留意して検証を行うこと。
 - (3) 検証結果は、職員に広く知らせることと合わせ、必要にあわせ改善を行う旨の勧告を行うこと。
- 5 通勤手当は、職員に実損が内容に改善すること。
 - (1) 駐車（輪）場の費用を支給すること。
 - (2) 交通用具利用者の加算額は、ガソリン市況を的確に反映できる制度にすること。
 - (3) 回数券やプリペイド券などで算出している場合には、休日出勤等により勤務日数が増加した場合に対応できる制度とすること。
- 6 労働時間の縮減を行うこと。
 - (1) 昨年度につづき、労働時間の公民調査を行うこと。
 - (2) 同一労働時間で比較し基本給の算定を行うこと。
 - (3) (2)の賃金算定が困難な場合には、公務の労働時間を同一（昨年度：1日7時間45分）とすること。
 - (4) 教員の違法な状態になっている時間外勤務実態を是正する有効な措置を勧告すること。

2007年5月18日

埼玉県知事 上田 清司 様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
議長 畑井 喜四郎

埼玉県職員組合
執行委員長 戸谷 和男

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 浅井 勉

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長代理 竹下 里志

2007年度の確定交渉に向けての要求書

日ごろ、県職員・教職員の賃金等労働条件の確保のための業務ご苦労様です。

さて、私たち県職員・教職員は、一昨年の「給与構造の見直し」、昨年の「比較企業規模の変更」などにより、いずれも、公民比較を行う4月1日時点では均衡しているとして賃金が据え置かれました。

一方、国人事院勧告では、給与構造の見直しの折には、地域手当の上限の引き上げ、広域異動手当、本府省手当など、引き下げられる賃金に変わる手当の支給の方向で官民賃金の均衡を行うよう制度設計が行われています。

昨年度の人事委員会勧告では、公民比較での格差はないとしながらも、12%・15%の管理職手当の廃止、農林業普及指導手当や産業教育・定通手当の引下げ、月額の特殊勤務手当の日額化などの勧告（報告）が行われました。

国総務省は、「地方公務員の賃金は地域の水準合わせ、労働条件は国に準拠にするように」との発言を行っています。しかし、一日の労働時間が7時間45分の民間企業と8時間の公務員の賃金を単純に比較して均衡していると勧告が行われても納得がいくものではありません。本来、賃金は、労働の対価ですから、賃金水準を地域の民間企業に合わせるためにはその労働条件も均衡させる必要があるのは明白です。また、地域によって賃金に差があるというのは、現在の交通基盤が整備される前の市・郡・県別に生活圏が異なっていた時代ならまだしも、さいたま市に居住する職員が秩父地域の地域機関で勤務する状況になっている現在、これに地域差があるとするのは大きな疑問です。また、公務では同一労働同一賃金という考えは根本的なものです。

現在、多くの職員は、実質的に大幅に賃金が引き下げられたと考えざるを得ない状況です。これらを改善するために下記のとおり要求します。

記

- 1 次の点で人事委員会にその実現を働きかけること。

- (1) 管理職手当などが今年度廃止・削減されている状況を踏まえ、公民賃金を均衡させるため公務員賃金を引き上げる勧告を行うこと。
 - (2) 県職員・教職員は、「給与構造の見直し」により、「現給補償」「枠外昇給の廃止」が行われ、定年退職までの期間を相当残しながら実質的に賃金が上がらない状況を改善するため、間差額や最高号給の引き上げなどで県職員・教職員の仕事に対するモチベーション等が維持できる制度への変更を行うよう勧告すること。
 - (3) 教員の給与は、文部科学省が実施した「教員勤務実態調査」に基づき、適正な給与水準を確保すること。また、教員の職の新設は法制化の途上であり、導入は、都道府県の自主的な判断になっていることを踏まえ、1級の賃金を底上げしたうえで現行の4級制のモデル教職員給料表の勧告を行うこと。
 - (4) 地域手当の全県一律で支給し、併せて引き上げを行うよう勧告すること。
 - (5) 通勤手当は、職員に実損が内容に改善すること。
駐車（輪）場の費用を支給すること。
交通用具利用者の加算額は、ガソリン市況を的確に反映できる制度にすること。
回数券やプリペイド券などで算出している場合には、休日出勤等により勤務日数が増加した場合に対応できる制度とすること。
 - (6) 労働時間の縮減を行うこと。
昨年度につづき、労働時間の公民調査を行うこと。
同一労働時間で比較し基本給の算定を行うこと。
同一労働時間での基本給の算定が困難が困難な場合には、公務の労働時間を同一（昨年度：1日7時間45分）とすること。
教員の違法な状態になっている時間外勤務実態を是正する有効な措置を勧告すること。
- 2 臨時職員・非常勤職員の労働条件の改善を行うこと。
- (1) 民間企業との不均衡を是正するため次の調査を行うこと。
民間企業の臨時非常勤の賃金・休暇制度などの労働条件について調査を行うこと
民間企業の臨時・非常勤職員と正規職員の均衡の状況について調査を行うこと。
国・他県の臨時・非常勤職員の労働条件について調査を行うこと。
 - (2) 調査結果を私たち地公労に示し、協議を行うこと。
- 3 課所長級以上の職員への一時金・昇給の差別制度を撤廃すること。
- (1) 交渉では、様々な面から私たちの考えを述べましたが、これに対する的確な回答がありませんでした。次の項目についての的確な回答を行うこと。
) 総体的に成績率が引き下げられることは、賃金抑制政策となること。) 「県職員は、民間企業と同様ではなく『すべて公務員は全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではない。』（憲法第15条2項）、『地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本と』する(地方自治法第1条2項)ことを踏まえ、職務を行われなければならないと考える。」と規定された公務労働の目的が、賃金の差別化とリンクし「競争を煽られる」ことにより、個人の「成果」を求める成果主義に陥り、公務労働に重大な変質をもたらすこと。) 一部「勝ち組」と大多数の「負け組」を生み出し、職場全体としてのモチベーションは、低下し、職場の協力関係を破壊すものであり、「職員の意識改革、適材適所の人事配置、職員の能力開発」にもつながらないこと。) 職員の納得性を高めることはできず、専門性の向上につながらないこと。

) 特定幹部職員への導入であるとしても、該当部署の職員の意識や意欲に大きく影響し、部署間の協力・連携関係に分断を持ち込むこと。) そもそも絶対評価を相対化することは論理的にも現実的にも不可能なこと。

(2) 一昨年度の一時金の「差別支給」及び昨年度の「査定昇給」交渉時の確認事項(別紙参照)を再確認し、合わせて必要な措置の状況について明らかにすること。

2007年5月18日

埼玉県教育委員会委員長 石川 正夫 様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
議長 畑井 喜四郎

埼玉県職員組合
執行委員長 戸谷 和男

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 浅井 勉

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長代理 竹下 里志

2007年度の確定交渉に向けての要求書

日ごろ、県職員・教職員の賃金等労働条件の確保のための業務ご苦労様です。

さて、私たち県職員・教職員は、一昨年の「給与構造の見直し」、昨年の「比較企業規模の変更」などにより、いずれも、公民比較を行う4月1日時点では均衡しているとして賃金が据え置かれました。

一方、国人事院勧告では、給与構造の見直しの折には、地域手当の上限の引き上げ、広域異動手当、本府省手当など、引き下げられる賃金に変わる手当の支給の方向で官民賃金の均衡を行うよう制度設計が行われています。

昨年度の人事委員会勧告では、公民比較での格差はないとしながらも、12%・15%の管理職手当の廃止、農林業普及指導手当や産業教育・定通手当の引下げ、月額の特殊勤務手当の日額化などの勧告（報告）が行われました。

国総務省は、「地方公務員の賃金は地域の水準合わせ、労働条件は国に準拠にするように」との発言を行っています。しかし、一日の労働時間が7時間45分の民間企業と8時間の公務員の賃金を単純に比較して均衡していると勧告が行われても納得がいくものではありません。本来、賃金は、労働の対価ですから、賃金水準を地域の民間企業に合わせるためにはその労働条件も均衡させる必要があるのは明白です。また、地域によって賃金に差があるというのは、現在の交通基盤が整備される前の市・郡・県別に生活圏が異なっていた時代ならまだしも、さいたま市に居住する職員が秩父地域の地域機関で勤務する状況になっている現在、これに地域差があるとするのは大きな疑問です。また、公務では同一労働同一賃金という考えは根本的なものです。

現在、多くの職員は、実質的に大幅に賃金が引き下げられたと考えざるを得ない状況です。これらを改善するために下記のとおり要求します。

記

1 次の点で人事委員会にその実現を働きかけること。

- (1) 管理職手当などが今年度廃止・削減されている状況を踏まえ、公民賃金を均衡させるため公務員賃金を引き上げる勧告を行うこと。
 - (2) 県職員・教職員は、「給与構造の見直し」により、「現給補償」「枠外昇給の廃止」が行われ、定年退職までの期間を相当残しながら実質的に賃金が上がらない状況を改善するため、間差額や最高号給の引き上げなどで県職員・教職員の仕事に対するモチベーション等が維持できる制度への変更を行うよう勧告すること。
 - (3) 教員の給与は、文部科学省が実施した「教員勤務実態調査」に基づき、適正な給与水準を確保すること。また、教員の職の新設は法制化の途上であり、導入は、都道府県の自主的な判断になっていることを踏まえ、1級の賃金を底上げしたうえで現行の4級制のモデル教職員給料表の勧告を行うこと。
 - (4) 地域手当の全県一律で支給し、併せて引き上げを行うよう勧告すること。
 - (5) 通勤手当は、職員に実損が内容に改善すること。
駐車（輪）場の費用を支給すること。
交通用具利用者の加算額は、ガソリン市況を的確に反映できる制度にすること。
回数券やプリペイド券などで算出している場合には、休日出勤等により勤務日数が増加した場合に対応できる制度とすること。
 - (6) 労働時間の縮減を行うこと。
昨年度につづき、労働時間の公民調査を行うこと。
同一労働時間で比較し基本給の算定を行うこと。
同一労働時間での基本給の算定が困難が困難な場合には、公務の労働時間を同一（昨年度：1日7時間45分）とすること。
教員の違法な状態になっている時間外勤務実態を是正する有効な措置を勧告すること。
- 2 臨時職員・非常勤職員の労働条件の改善を行うこと。
- (1) 民間企業との不均衡を是正するため次の調査を行うこと。
民間企業の臨時非常勤の賃金・休暇制度などの労働条件について調査を行うこと
民間企業の臨時・非常勤職員と正規職員の均衡の状況について調査を行うこと。
国・他県の臨時・非常勤職員の労働条件について調査を行うこと。
 - (2) 調査結果を私たち地公労に示し、協議を行うこと。
- 3 課所長級以上の職員への一時金・昇給の差別制度を撤廃すること。
- (1) 交渉では、様々な面から私たちの考えを述べましたが、これに対する的確な回答がありませんでした。次の項目についての的確な回答を行うこと。
) 総体的に成績率が引き下げられることは、賃金抑制政策となること。) 「県職員は、民間企業と同様ではなく『すべて公務員は全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではない。』（憲法第15条2項）、『地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本と』する(地方自治法第1条2項)ことを踏まえ、職務を行われなければならないと考える。」と規定された公務労働の目的が、賃金の差別化とリンクし「競争を煽られる」ことにより、個人の「成果」を求める成果主義に陥り、公務労働に重大な変質をもたらすこと。) 一部「勝ち組」と大多数の「負け組」を生み出し、職場全体としてのモチベーションは、低下し、職場の協力関係を破壊すものであり、「職員の意識改革、適材適所の人事配置、職員の能力開発」にもつながらないこと。) 職員の納得性を高めることはできず、専門性の向上につながらないこと。

) 特定幹部職員への導入であるとしても、該当部署の職員の意識や意欲に大きく影響し、部署間の協力・連携関係に分断を持ち込むこと。) そもそも絶対評価を相対化することは論理的にも現実的にも不可能なこと。

(2) 一昨年度の一時金の「差別支給」及び昨年度の「査定昇給」交渉時の確認事項(別紙参照)を再確認し、合わせて必要な措置の状況について明らかにすること。

別紙 確認事項

「特定幹部職員の勤勉手当への成績率導入に関わる県当局と地公労共闘会議の口頭確認の内容」。
(2006年3月29日確認)

- 1 県職員は、民間企業と同様ではなく「すべて公務員は全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではない。」(憲法第15条2項)、「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本と」する(地方自治法第1条2項)ことを踏まえ、職務を行われなければならないと考える。人事評価制度は、職員の意識改革、適材適所の人事配置、職員の能力開発などを目的とするものであり、職員をランク付け、職員への管理を強化することを目的とするものではない。
- 2 県職員への人事評価は、職員の自主性、共同性、専門性を十分尊重して行われなければならない。
- 3 人事評価制度は、職員の意識改革、適材適所の人事配置、職員の能力開発など目的とするものであり、競争を煽ることを意図したものではない。
- 4 「職員が協力して職務にあたることは、重要なことと認識している。職場の協力関係や働く意欲をいかに高めていくかなどは、重要な課題である。職場の協力関係に問題が生じないように対応していく」と回答したように人事評価は「組織の一員として働いていく」という視点や「チームワーク」の視点、「職の専門性」を尊重する視点を取り入れていくことは必要である。
- 5 人事評価は、恣意的・独善的なものであってはならない。評価に対する職員本人の納得性を高めるため、評価をめぐって目標設定から評価にいたるまで、相互の共通理解・意思疎通を重視した制度の運用を図ることが必要である。
- 6 評価の際の面談は、相互理解を深めるために行うもので、具体的な意見交換に基づく共通理解を踏まえ評価を行うことが大切である。また、評価結果については、信頼性、納得性を高めるため、本人との共通理解を図るよう十分に努力することが不可欠である

「知事部局課所長級職員への査定昇給導入に関しての確認内容」

(2007年1月19日確認)

- 1 副課長級以下と結びつく制度ではないこと。
- 2 導入理由はやる気や意欲を喚起するものであり、職員間の協力関係を破壊するものではないこと。
- 3 職員の意欲を十分に引き出せたか、チームワークや組織にどのような影響を与えたかなどについて、十分検証していく必要があること。
- 4 検証結果により、問題が生じた場合は廃止を含めた制度の見直しを行うこと。
- 5 人事評価制度の目標設定や評価の在り方については、更に検討していくものであること。

2007年5月18日

埼玉県知事 上田 清司 様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
議長 畑井 喜四郎

埼玉県職員組合
執行委員長 戸谷 和男

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 浅井 勉

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長代理 竹下 里志

2007年度夏期手当の増額、「夏休み」等の改善に関する要求書

行政サービスの質、量にわたる増大と教育の困難性がより増す中で、私たち県職員・教職員は、県民本位の行政推進と、すべての子どもにゆきとどいた教育を実現するために日々努力を重ねています。

しかし、「行財政改革」の名による定数削減、2005年勧告の50年ぶりの「給与構造の見直し」、退職手当の見直し、特定幹部職員勤勉手当への成績率導入、そして2006年勧告での公民比較企業規模の改悪、12%・15%の管理職手当の廃止など、私たちの働く意欲を奪うような大きな制度改悪が強行されました。さらに、定率減税の廃止やガソリン代の高騰なども私たちの生活状況を悪化させています。

私たちはこうした条件の中でも、県民サービスの向上や教育の発展のために全力で職務にあたっていますが、職務に安んじて専念できるよう、労働条件の一層の改善が急務です。賃金改善等全般については、2月21日に要求書を提出し、3月20日に団体交渉を行いました。今回さらに、夏期手当の増額と「夏休み」の改善、通勤手当等の改善に係る要求を下記のとおり提出します。誠意を持って検討され、実現されるよう要求します。

記

1. 夏期手当は期末手当一本とし、2.5か月分（年間6か月以上）を支給すること。
2. 課所長級以上の勤勉手当の成績率による算定は行わないこと。また、課所長級以上の該当する職員の士気への影響はもちろん、部下職員の士気への影響や職場のチームワークの影響等の視点を含めて検証を行うこと。さらに、昨年度実施した全ての検証内容を明らかにし、その結果にもとづいて早期に地公労共闘会議と協議すること。

- 3 . 一時金の役職加算を廃止すること。当面の措置として加算年齢を引き下げること。
- 4 . 病気休職を取得した職員の一時金は、「基準日」に在職していない場合でも支給対象期間中の実勤務期間について支給すること。
- 5 . 「夏休み」の日数を7日間とすること。また、臨時職員・非常勤職員の日数を週当たりの勤務時間と均衡したものとする。
- 6 . 「職員リフレッシュ事業・歩いて健康づくり」の日数を増やし、内容を充実すること。また、再任用職員等についても週当たりの勤務時間と均衡したものにする。
- 7 . 交通用具使用者の通勤手当算定に係るガソリン価格は、県内全域の実態を正確に反映したものとする。また、ガソリン価格が今年1月以降に急騰している実態を踏まえて、来年度を待たずに、当該職員に実損が及ばないようにすること。

2007年5月18日

埼玉県教育委員会委員長 石川 正夫 様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
議長 畑井 喜四郎

埼玉県職員組合
執行委員長 戸谷 和男

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 浅井 勉

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長代理 竹下 里志

2007年度夏期手当の増額、「夏休み」等の改善に関する要求書

行政サービスの質、量にわたる増大と教育の困難性がより増す中で、私たち県職員・教職員は、県民本位の行政推進と、すべての子どもにゆきとどいた教育を実現するために日々努力を重ねています。

しかし、「行財政改革」の名による定数削減、2005年勧告の50年ぶりの「給与構造の見直し」、退職手当の見直し、特定幹部職員勤勉手当への成績率導入、そして2006年勧告での公民比較企業規模の改悪、12%・15%の管理職手当の廃止など、私たちの働く意欲を奪うような大きな制度改悪が強行されました。さらに、定率減税の廃止やガソリン代の高騰なども私たちの生活状況を悪化させています。

私たちはこうした条件の中でも、県民サービスの向上や教育の発展のために全力で職務にあたっていますが、職務に安んじて専念できるよう、労働条件の一層の改善が急務です。賃金改善等全般については、2月21日に要求書を提出し、3月20日に団体交渉を行いました。今回さらに、夏期手当の増額と「夏休み」の改善、通勤手当等の改善に係る要求を下記のとおり提出します。誠意を持って検討され、実現されるよう要求します。

記

1. 夏期手当は期末手当一本とし、2.5か月分（年間6か月以上）を支給すること。
2. 課所長級以上の勤勉手当の成績率による算定は行わないこと。また、課所長級以上の該当する職員の士気への影響はもちろん、部下職員の士気への影響や職場のチームワークの影響等の視点を含めて検証を行うこと。さらに、昨年度実施した全ての検証内容を明らかにし、その結果にもとづいて早期に地公労共闘会議と協議すること。

- 3 . 一時金の役職加算を廃止すること。当面の措置として加算年齢を引き下げること。
- 4 . 病気休職を取得した職員の一時金は、「基準日」に在職していない場合でも支給対象期間中の実勤務期間について支給すること。
- 5 . 「夏休み」の日数を7日間とすること。また、臨時職員・非常勤職員の日数を週当たりの勤務時間と均衡したものとする。
- 6 . 「職員リフレッシュ事業・歩いて健康づくり」の日数を増やし、内容を充実すること。また、再任用職員等についても週当たりの勤務時間と均衡したものにする。
- 7 . 交通用具使用者の通勤手当算定に係るガソリン価格は、県内全域の実態を正確に反映したものとする。また、ガソリン価格が今年1月以降に急騰している実態を踏まえて、来年度を待たずに、当該職員に実損が及ばないようにすること。