

2022年8月10日

全国人事委員会連合会

会長 青山 侑 殿

公務労組連絡会

議長 桜井 眞吾

日本自治体労働組合総連合

中央執行委員長 桜井 眞吾

全日本教職員組合

中央執行委員長 宮下 直樹

地方公務員の賃金等の改善にかかわる要請書

日頃から地方公務員の勤務条件の向上に努力されていることに敬意を表します。

地方公務員は、この10年間で受験者数が3割弱減少し、30代未満の職員の離職率も増加するなど、地方自治や教育の持続性に大きな影を落としています。

足元では、10カ月連続で消費者物価指数があがり続け、4月から6月に限っても上昇幅が前年比で2%を超えています。さらに物価上昇に賃金引上げが追い付かず、4月・5月の実質賃金も、2カ月連続で大きく落ち込んでいます。国民生活や営業を守るためにも、先進国中最低水準の実質賃金を改善するためにも、地方公務員を含むすべての労働者の賃上げや最低賃金を大幅に引き上げることが待ったなしの情勢です。

8月8日、人事院は国家公務員の月例給と一時金に係り、3年ぶりとなるプラス勧告を行いました。しかし、一時金は0.10月の引上げ、俸給表の改善は若年層のみに留まるなど、この間の職員の奮闘に報いるものでないばかりか、職員とその家族の生活改善につながる水準とは言い難いものです。

地方自治体と教育の現場では、圧倒的な人員不足と業務の多様化・高度化により、「時間外労働の上限時間」や「過労死ライン」を超える長時間労働を恒常的に強いられています。

地方人事委員会には、地方公務員のいのちと健康が守られるよう、労働基準法33条の厳格な運用など労働基準監督機関としての対応とともに、地方自治体に必要な人員と体制を確保するよう役割の発揮が求められます。

会計年度任用職員制度に関わっては、財政を理由とした短時間パート化、あるいは非公募での再度の任用の制限など、「不適切な取り扱い」が後を絶たず、雇用の安定と処遇の改善に向けた対応が必要です。とりわけ、勤勉手当（相当額）の支給や病気休暇等の有給化を直ちに行うことができるよう、地方自治体においても、パート・有期労働法、最低賃金法の理念、郵政20条裁判最高裁判決に従い、不合理な格差を解消し均等待遇の実現を促す、報告・勧告が待ったなしです。

最低賃金の引上げに関わっても、最低賃金水準に置かれる初任給や会計年度任用職員の

給与への反映を放置することは、例え適用除外であっても生存権を脅かすものであり許されません。

多くの地方自治体では、政府の経済対策としての「ケア労働者の賃上げ」の実施が見送られています。とりわけ対象となった職種の低賃金は、公務も民間も是正の対象であり、10月からの地方交付税措置に合わせ、速やか且つ確実な対応が求められます。

以上をふまえ、現場の第一線で奮闘する公務労働者の労苦に報い、良質な行政サービス・教育を提供するためにも、各地の人事委員会が労働基本権制約の代償機関としての責務と役割を果たされるよう下記要求の実現に尽力されることを要請いたします。

記

1. 住民の暮らしや子どもたちの教育のため、日夜、献身的に奮闘している自治体労働者・教職員を励ますとともに、「全体の奉仕者」としての誇りと尊厳を持って職務に専念できるように、生計費原則をふまえ、正規・非正規を問わずすべての公務労働者の賃金・労働条件を改善すること。
2. 民間給与実態調査にあたっては、単に民間の賃金水準と機械的に比較するのではなく、地方自治や地方公共団体のあり方、公務・公共サービスのあり方と密接不可分であることに十分留意して調査を行うこと。とりわけ、勤続・経験年数の加味、雇用形態、民間一時金水準の厳正な把握とともに、比較対象企業規模を100人以上にすること。
3. 職務給原則に反した賃金格差の拡大や高齢層の昇給抑制等をやめること。地域間格差を拡大する地域手当を廃止し基本給に繰り入れるとともに、初任給を改善すること。
4. 子どもたちのさまざまな困難に対応している教職員のモチベーションを支えるためにも、職責と勤務実態に応じた教職員の適正な賃金水準を確保すること。
5. 障がい者雇用を進めるための職場環境、人員の確保について意見の申し出や勧告を行うこと。
6. 災害や新型コロナ関連業務等への対応など、長期間にわたり「過労死ライン」を超えるような長時間過密労働が発生しているため、実態を把握するとともに、健康確保措置を確実に行ったうえで、直ちに是正がはかられよう改善をすること。また、改善に必要な人員の確保を言及すること。なお、労働基準監督機関として適切な労働時間管理が行われているかを監督するとともに、必要な措置を行うこと。労働基準法33条1項や3項が濫用されないよう、同法36条にもとづく協定の締結を指導すること。
7. 教職員の長時間過密労働の是正のための実効ある施策を勧告すること。給特法の「時間外勤務を命じない」原則を堅持しながらも、発生した測定可能な超過勤務に対し労基法第37条にもとづく時間外手当の支給について検討に入ること。

8. 感染拡大防止の観点からも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た定数増を地方教育委員会に求めること。また、一年単位の変形労働時間制の導入は行わないこと。
9. ジェンダー平等推進の立場から、不妊治療、妊娠、出産、育児、家族看護や介護に関する休暇・休業制度等を拡充するとともに、休暇・休業制度が取得しやすい職場環境と人員体制を整備すること。
10. 会計年度任用職員等の賃金・労働条件については、正規職員と均等待遇を前提とし、病気休暇の有給化をはじめ休暇制度などの改善、公募によらない再度の任用の実施を原則とした雇用の安定・均等待遇の実現などにむけた改善勧告を行うこと。また、すべての会計年度任用職員に対する期末勤勉手当（相当額）の支給に言及すること。
11. 定年年齢の引き上げにあたっては、生計費をふまえた所得水準を確保するとともに、安全配慮の徹底をはかるなど、65歳まで安心して働き続けられる職場・仕事となるよう人事委員会としての役割を果たすこと。
12. 定年年齢の引き上げにあたり、国家公務員法改正法案附則第16条第3項では、「人事評価に関し必要な事項について検討を行い、施行日までに、その結果に基づいて所要の措置を講ずる」とされているが、短期の評価を直接給与に反映しないこと。
13. 現行の再任用職員の賃金については、生活を維持するにふさわしい水準まで大幅に引き上げること。
14. 地方自治体等における労使協議を十分に保障するとともに、労働者の不利益を生じさせないよう、地域民間実態を適確に反映した人事委員会勧告を行うこと。
15. 労働安全衛生の観点から、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に罹患した職員及びり患後症状が生じている職員に対し、適正に公務災害補償が行われるよう、人事委員会としての役割を果たすこと。

以 上