

【全人連に提出した要請書】

2023年4月11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（案）

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。

総務省が発表した2月の全国の消費者物価指数は変動の大きい生鮮食品を除いた指数が103.6となり、去年より3.1%上昇しました。なかでも、食料品は原材料高や円安などの影響で値上げが相次いでいて、鶏卵などの価格上昇が一段と広がりました。生鮮食品を除く食料の伸び率は7.8%で、46年7か月ぶりの歴史的な上昇幅となっています。

一方、23国民春闘共闘の集計では昨年を上回る6,395円の引き上げ、連合の第2回集計でも賃上げ率が3.76%に達しています。しかし、先進国中最低水準の実質賃金を改善するには程遠い水準といわざるを得ません。

このような状況下で岸田首相は、1月23日の施政方針演説で「まずは、足下で、物価上昇を超える賃上げが必要」だとして「公的セクターや、政府調達に参加する企業で働く方の賃金を引き上げる」と発言しました。公務員の賃上げは、多くの労働者の賃金に影響し、地域経済の好循環を生み出します。公務労働者の生活を物価高から守るだけでなく、住民のくらしや営業を守るためにも地方公務員の賃上げは待ったなしの情勢です。そのため私たちは、地方公務員法第14条、情勢適応の原則にもとづき、物価高に即した「緊急勧告」を行うことを強く求めます。

新型コロナ危機から3年以上が経過しました。コロナ対策関連業務への対応はもとより、度重なる自然災害等への対応も重なり、職員は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。住民のいのちやくらし、教育を支えるために、必要な人員を確保することと体制の強化は不可欠です。

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しています。人材確保・人材育成の面からも、公務員の初任給をはじめとする賃上げ、地域間格差の解消、長時間過密労働の解消が求められます。

会計年度任用職員制度が導入されて3年が経過しました。財政を理由としたパートタイム化、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」は直ちになくすべきです。また、勤勉手当支給や病気休暇等の有給化、そして年度内の給与改善については常勤職員と同様にすることなどを直ちに行うべきです。公務職場でもパート・有期労働法や郵政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を早急にすすめるよう人事委員会として勧告することを求めます。

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. 地方公務員法第14条に基づき、記録的な物価高に適応する「緊急勧告」をただちに行うこと。
2. 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・非正規を問わず全ての公務労働者の賃金・労働条件を大幅に改善すること。
3. 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。今年度文科省が実施する勤務実態調査の結果をふまえた給特法改正の検討については、教職調整額を維持するとともに、学校現場と教職員の実態をふまえた、教育現場にふさわしい時間外勤務手当制度をつくるよう求めること。
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. 新型コロナ関連業務や多発する自然災害等への対応など、長期間にわたる異常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を行うこと。また、必要な人員の確保を勧告すること。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項の拡大解釈を認めず、同法36条にもとづく協定の締結を指導すること。
7. すべての学校種での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。
8. 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。
9. 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、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期末勤勉手当を支給すること。
10. 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。
11. 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。とりわけ、全人連が作成する教育職モデル給料表における再任用教職員の賃金水準を改善すること。(以 上)