

# 新潟地公労

●発行／新潟県地方公務員労働組合共闘会議 ●事務所／新潟市中央区新光町4-1県庁内 TEL025-283-4211 ●編集責任者／登坂崇規

## 2021 人事委員会勧告の概要

### 月例給据え置き・一時金は0.10月引き下げ引き 臨時的賃金削減をまたも一切考慮せず勧告

県人事委員会は10月15日、月例給を据え置き、一時金を0.10月減とする勧告を行った。

地公労は、県人事委員会に対し「県職員の生活を維持改善」する勧告を求め、9月以降、人事委員会と三度にわたり交渉を行い、地公労の問題認識を投げかけてきた。

県内の公民較差は▲121円と国と比較し厳しい状況であったが、月例給「改定なし」が勧告されたことは、住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態に答えたものと評価できる。しかし、昨年4月から財政悪化を理由とした臨時的賃金削減を受けている額での比較では9,813円民間が高く、この比較に基づいた勧告とならなかったのは遺憾だ。

一時金については、民間賞与の支給実態に基づくものとはいえ、支給月数が引き下げられることは残念であるが、2年連続で国よりも低かった一時金支給月数が、国と同じくなったことは地公労要請が考慮されたものと受け止める。一方で、職員の実支給額4.268月で比較するよう求めてきたことが全く勘案されなかったのは遺憾である。

人事委員会勧告制度は、労働基本権が制約されている我々の賃金労働条件の適正な処遇を確保するためのものである。当局の財政失策により、一時金3～5%4年間、月例給1.5～2.5%4年間の臨時的賃金削減を受けている中、新型肺炎感染防止対策や多発する大規模災害の中で懸命に職務に当たる職員に対し、臨時的賃金削減の早期廃止や勧告制度によらない賃金削減は認められないことに触れるよう要請してきたが、今回の勧告でも全く触れられなかったことは極めて遺憾だ。

人事委員会は本年4月より年6日の不妊治療休暇を新設した。これは、今年の地公労要求に基づくもので、国や他都道府県、民間に率先した先進的な取り組みで評価できる。人事院は今年の勧告で年5日、頻繁な通院を要する場合は5日を加算するとしたことから、人事委員会へさらに6日の加算を要求したが、充実に向けた検討にとどまったことは残念だ。

職員の勤務時間に関する報告では、人事委員会が長時間労働及び時間外の勤務時間を調査し、過労死基準を超える職員・教員がいることを明らかにしたことは評価できる。時間外勤務縮減のためには、所属長等の管理職が業務を適切に管理し、業務の効率化・合理化等、不断の見直しをすすめることが重要とされた。県に対しては、勧告に沿ってより具体的な改善策を求めるとともに、抜本的な改善につながる人員増などの施策を十分講ずるよう求めていく。また、職員の健康はもとよりワーク・ライフ・バランスが確保されるためには、なによりも長時間労働が是正されなければならない。われわれ自身、長時間労働是正に向け職場でしっかりと取り組む決意であるが、労働基準監督機関としての責任を放棄することなく、労働基本権制約のもとで職員の利益を保護するという人事委員会の使命に基づく関与を強く求める。

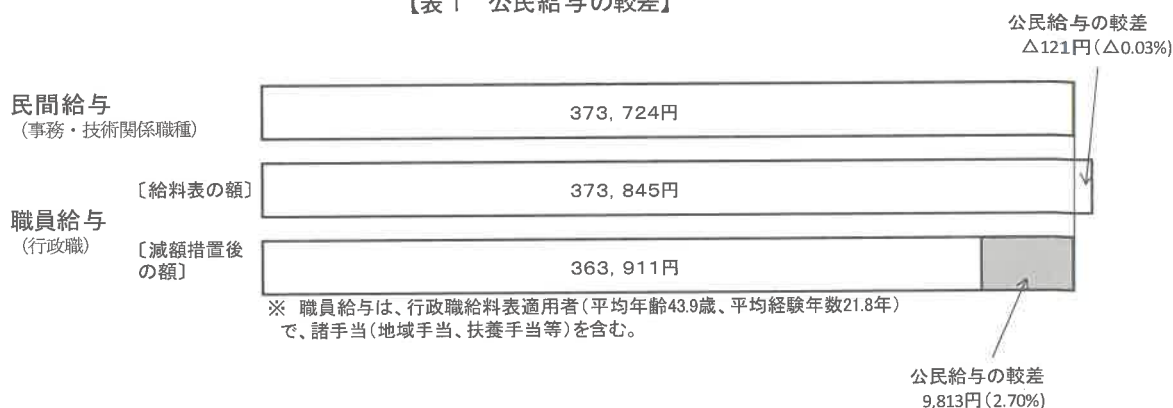
今回の勧告・報告は、一時金引き下げ改定が示されたが、地公労が要求してきた他の課題については不十分な内容である。今後は、勧告内容や職員の生活実態を踏まえて任命権者に要求書を提出する。賃金要求の前進はもとより、長時間・過密労働にあえぐ組合員の労働条件改善を勝ち取るべく、全組合員の結集により取り組みを進める。

## 2021年度人事委員会勧告等の概要

### 1. 月例給据え置き、一時金0.10月引き下げ（2021年12月改定）

- ① 月例給は民間給与を121円（0.03%）上回るが、概ね均衡していることから、改定なし

【表1 公民給与の較差】



- ② 期末手当を0.10月分引き下げ（年間4.40月→4.30月）  
 ※ 民間事業所の賞与特別給（年間4.28月）

### 2. 報告事項の中で触れられた重点課題

#### ① 職員の勤務時間等

- ・長時間の時間外勤務は、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス、有為な人材の確保等の観点から課題があり、任命権者においては、適切な措置を講じるとともに、業務量に応じた柔軟な対応が求められる。
- ・時間外勤務縮減のためには、所属長等の管理職が業務を適切に進行管理し、業務の効率化・合理化等、不断の見直しを進めることが重要。教育委員会においては、教育職員の多忙化解消に向けた取組を一層進めていくことが必要。
- ・職権を有する職員の労働基準監督機関として、労働法令遵守の観点から調査・指導等を行っていくことはもとより、任命権者における時間外勤務の状況を把握した上で、長時間勤務の是正に向け、必要な取組に努めていく。

#### ② 仕事と家庭の両立支援

- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組等を引き続き進めるとともに、国の動向等を注視しながら、制度の改正について必要な検討を進めていく。
- ・不妊治療と仕事の両立については、国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、引き続き休暇制度の充実に向けた検討を行っていく。

#### ③ 定年引上げへの的確な対応

- ・定年の引上げは、採用から退職までの人事管理全般に影響を与えることから、職員の職務や配置、新規採用計画、給与やその他の勤務条件などについて、検討を進める必要。

#### ④ 会計年度任用職員等の勤務条件

- ・国の休暇等制度の改正に留意しながら、臨時的任用職員と併せて、引き続き、休暇等について検討していくことが必要。

# 2021賃金確定闘争期における 「地公労重点課題」

- ① 毎年の財政状況を明らかにし、状況に応じて臨時的賃金削減を終了もしくは削減率を圧縮すること。
- ② 県職員の生活が維持・改善できる賃金水準を確保すること。
- ③ 一時金の引き下げ勧告については、臨時的賃金削減が実施されていることを踏まえ、改定の見送り、臨時的賃金削減の終了等の措置をとること。
- ④ 「給与構造改革」、「給与制度の総合的見直し」、「退職手当削減」により低下した生涯賃金を回復する具体策を示すこと。
- ⑤ 併給調整により低下した特地勤務者の賃金水準を回復すること。
- ⑥ 人材確保の観点からも、公民較差の大きい初任給について、初任給格付けの引上げを行うなど若年層賃金の抜本的な改善を行うこと。
- ⑦ 昇給抑制に伴う組合員のモチベーションの回復及び抑制措置の廃止を含む賃金水準の維持に向けた改善策を示すこと。
- ⑧ 特殊勤務手当の一方的な見直しを行わないこと。
- ⑨ 移転料について、赴任時期や引越費用の実態を踏まえ改善すること。
- ⑩ 住居手当について、職員の実負担住居費を基に支給額全体を引き上げること。
- ⑪ 通勤手当は全額実費支給を基本とし、距離や時間などの加算要件を緩和すること。
- ⑫ 夜間、休日の緊急時の登庁に必要な交通費を支給すること。
- ⑬ 希望する全ての組合員が介護休暇を取得できる人的措置を行うこと。また、介護による離職を防止する観点から、上限6か月の撤廃及び介護休暇中の賃金保障など具体的な措置を講じること。
- ⑭ 職員の希望に合わせた不妊治療と仕事の両立を促進するため、休暇日数を12日に拡充すること。また、長期休業制度を新設すること。
- ⑮ 定年延長の制度構築にあたっては、地公労と十分協議し、合意の上で実施すること。
- ⑯ 再任（雇）用職員の賃金・休暇など労働条件を改善すること。退職前と業務内容・責任が変わらない場合の賃金水準を検討すること。
- ⑰ 人員増と業務削減によるワーク・ライフ・バランスの実現と長時間労働の確実な縮減を行うこと。
- ⑱ 職場実態に見合った適正な人員配置を行うこと。
- ⑲ 教職員の業務の適正化について、業務削減を基本とした超勤・多忙化解消策を講ずること。
- ⑳ 臨時的任用職員・会計年度任用職員の賃金・休暇など労働条件を改善すること。

## 【一時金引き下げと臨時的賃金削減課題】

一昨年の臨時的賃金削減交渉後に作成した確認書で、「削減期間中において、人事委員会勧告により給与の減額改定が行われる場合、その時点の財政状況及び職員的生活への影響を十分に考慮し、最大限努力する」としている。臨時的賃金削減交渉時と勧告後を比較すると、3%以上の引き下げとなっている。臨時的賃金削減の終了や削減率の圧縮を求めている。

〔一時金支給月数及び年間給与額〕

	2019年①	2020年②	勧告後③(減額措置前)	勧告後④(減額措置後)
一時金支給月数	4.45月	4.40月	4.30月	4.171月
2019年比較		△ 0.05月 (△ 1.12%)	△ 0.15月 (△ 3.37%)	△ 0.279月 (△ 6.27%)
平均年間給与額	6,194,000円	6,174,000円 ②-①=△ 20,000	6,128,000円 ③-①=△ 66,000	5,955,000円 ④-①=△ 239,000

## 【初任給課題】

この間の初任給における公民較差は1万円程度の差があり、今年度の民間調査でもの1万円前後の差があった。月例給の引き上げ改定時には、初任給が厚く引き上げられたものの、この2年間は改定がなく、較差解消には至っていない。早期の較差解消ために初任給格付けの改善も含め求めている。

		2019年度		2020年度		2021年度	
大卒	民間	198,604	▲ 8,596	199,912	▲ 8,382	204,112	▲ 12,582
	県	190,008		191,530		191,530	
	減額措置後			188,700	▲ 11,212	188,700	▲ 15,412
	勧告後	191,530	▲ 7,074	191,530	▲ 8,382	191,530	▲ 12,582
高卒	民間	164,793	▲ 9,498	165,303	▲ 8,080	166,774	▲ 9,551
	県	155,295		157,223		157,223	
	減額措置後			154,900	▲ 10,403	154,900	▲ 11,874
	勧告後	157,223	▲ 7,570	157,223	▲ 8,080	157,223	▲ 9,551

※地域手当 1.5%含

## 【各種手当改善】

### 〈緊急時の登庁〉

夜間、休日の災害等緊急対応のために登庁する際、高速道路を使用したり、タクシーを使用せざるを得なかったりすることから、実費を支給するよう求める。

## 【各種休暇制度改善】

### 〈不妊治療休暇〉

不妊治療休暇の拡充について、人事院が年5日、頻繁な通院を要する場合は5日を加算することから、人事委員会へさらに6日の加算を要求したが、人事委員会は「導入したばかりで、運用状況、取得状況を検証し、検討していく」とし、休暇制度の充実に向けた検討と報告された。年間12日の休暇とともに、長期休業制度の新設を求めている。

## 【会計年度任用職員の処遇改善】

人事院は、国の非常勤職員に対し、一時金について常勤職員の支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう指針を改正した。また、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を新設(有給)し、産前産後休暇を有給化した。国同様の処遇改善を求めている。