

声 明

福島県人事委員会は、本日、民間給与との較差 783 円 (0.21%) を埋めるため、初任給を中心に若年層に重点を置いて給料月額を引き上げ、一時金については、支給月数を 0.10 月引き上げ、年間 4.35 月とする勧告を行った。

月例給、一時金ともに 3 年ぶりの引上げ勧告となったことは、春闘における民間労組の懸命な交渉の成果を踏まえたものであり、組合員の期待に一定程度応える内容と言える。しかし、物価上昇の影響を等しく受ける中、中高年齢層の給料月額について引き上げがなかったことは、東日本大震災・原発事故からの復興・創生や度重なる自然災害、新型コロナウイルス感染症への対応等、現場で奮闘する組合員の生活や職場の実態を踏まえると、不十分な勧告と言わざるを得ない。

また、一時金について、引上げ分を勤勉手当だけではなく、会計年度任用職員に支給される期末手当にも配分したことは、我々の要求に一定程度応えるものであり評価できるが、国との 0.05 月分の較差が解消されなかったことは極めて遺憾である。

一方、人事管理の課題に関する報告では、長時間労働の是正について、職員の超過勤務時間は依然として高い水準にあり、「超勤縮減の取組によってもなお、改善が図られない場合には、任命権者において業務量に応じた組織体制や職員配置などの検討が必要」とし、「県人事委員会としても、実態を把握しながら、改善に向け任命権者とともに検討していく」としているが、真に実効性のある具体策に欠け、喫緊の課題とした私たちの要求からすれば、不十分な内容となっている。また、教職員の長時間労働についても、「教職員多忙化解消アクションプラン」は一定の成果を上げたとし、2021 年度からスタートさせた「教職員多忙化解消アクションプランⅡ」の取組を通じて、教職員の労働環境の改善、魅力ある職場づくりに繋がることが期待され、「進捗状況について引き続き注視していく」とどまったことは、具体的業務削減が進まず、多忙化解消の実感がない職場実態や教職員の切実な思いとは乖離した内容と言わざるを得ない。

定年引上げに係る対応については、任命権者において、高齢期職員が活躍できる職務内容や人事配置の検討、健康管理を含めた勤務環境の整備等に努めることが重要とされており、各単産・単組において 60 歳を超えても安心して働き続けられる組織実態に合った制度構築に向けて、取り組みを強めていかなければならない。

県公務員共闘は、全職員に引上げ効果のある昇給・昇格制度や諸手当の改善、業務量に見合う人員の確保と長時間労働の解消、定年引上げにかかる制度の確立と働き続けられる環境の整備、男女共生社会の実現、実効性のあるメンタルヘルス対策、臨時・非常勤職員の賃金・処遇改善など、要求前進に向け、2022 秋季確定闘争を全力で取り組むこととする。

2022 年 10 月 5 日

福島県公務員労働組合共闘会議
議長 澤田 精一