

勸告までの経緯

以下、9月11日に県人事委員会に提出した要求書の項目に沿ってこれまでの交渉結果をまとめてみます。(1～13が要求項目)

1. 「給与制度の総合的見直し」を勧告の内容に盛り込まないこと
- 国及び他の他府県ととの制度の均衡を図るという観点から、本県においても見直しを行う必要がある。地域手当については、国及び他の都道府県の改定状況、民間の状況及び本県の実情を考慮して労使間で協議してもらいたい。
2. 本県の実際の公務員賃金を民間と比較して勧告を行うこと
- 抑制措置前の較差を基本とするが、抑制措置前、措置後の較差を両方、報告に盛り込む。
3. 高齢層の賃金抑制・引き下げの勧告を出さないこと
- 特に言及なし。
4. 県「行革」による賃金カットを即時中止するよう強く求める勧告を出すこと
- 中止勧告を行うことは困難だが、報告文の「終わりに」の中でこれまでより踏み込んだ表現を盛り込む。
5. 賃金・諸手当を大幅に改善する勧告を出すこと
- 国に準じた引き上げ勧告を行う。
6. 職場の同僚性を破壊し、教育の質を著しく劣化させる成績主義賃金の導入を進める勧告・報告を行わないこと
- 地公法の改正については、制度の詳細が明らかになっていない。今回の法改正の中に、今までの制度をどう位置づけるか、という作業になるだろう。人事評価について任命権者への「勧告権」が付与されるので、適切に役割を果たせるように準備を進める。
7. 青年教職員の賃金を大幅に引き上げる勧告を出すこと
- 特に言及なし。
8. 正規職員と同等の職責を負って現場を支える臨時教職員の賃金・労働条件を抜本的に改善し、定数内の臨時教職員は正規採用して違法状態をなくすよう、知事並びに教育委員会に要請すること
- 臨時教職員の処遇について、人事委員会が直接言及することは難しい。総務省通知で述べられている通り、「空白の一日」には法的な規定はない。今回のやりとりをふまえて、教育委員会には伝える。
9. 現給保障制度の廃止につながる勧告を出さないこと
- 国も他の都道府県も廃止にむけた団体が増加している。このような動向をふまえ、本県の実情を考慮し適切に対応する。

10. 再任用制度について、安心して暮らせる雇用と賃金を保障する勧告をすること
- 平成27年4月1日から再任用職員に対し単身赴任手当を支給する。国の検討の動向を注視し、民間の給与水準を参考に、高齢期の生活の不安が解消できる給与水準等について検討する。
11. 賃金の後払いである退職手当の大幅削減を一方的に行わないよう勧告をすること
- 特に言及なし。
12. 労働時間の正確な把握を徹底するなど、超過勤務の根絶・縮減をはじめとした勤務条件改善にかかわる勧告をおこなうこと
- これまでお聞かせいただいた事については教育委員会に伝えさせていただきたい。実効性のあるとりくみをより一層、着実に推進していくことが重要であるという内容の報告をしたい。
13. 年休を完全取得しやすくするための工夫、子育て支援休暇の改善、病気休暇のいわゆるクーリング期間を国並みにすることなど、休暇制度の改善を図る勧告を出すこと
- 子育て支援休暇についても、1月1日以外を基準日にしている団体が少なく、見直しは困難。病気休暇クーリングについては、労使間での協議の結果、現行の制度になっていると認識しているが、お聞かせいただいた問題点については県に伝えていきたい。

2014年県人事委員会「勧告・報告」に対する談話

2014年10月24日

兵庫県高等学校教職員組合 書記長 稲次 寛

■国並みの引き上げ勧告

10月24日、兵庫県人事委員会は、県職員の賃金等に関する報告及び勧告を行いました。そのなかで、公民較差については、実際には民間より13,721円(3.46%)も低いにもかかわらず、減額前較差を基本とし、民間より1,202円(0.29%)低いとして、月例給の給料表の水準を平均0.3%引き上げるように求めました。また、一時金についても、現行の3.95月から4.10月への引き上げを勧告を行いました。給与抑制措置前の較差を基本としたものの、月例給は6年ぶり、一時金は7年ぶりの賃上げにつながる勧告です。これは、「賃上げこそ景気回復の道」と県民のみなさんに訴え、運動を進めてきた私たちの取組の成果です。

■県「行革」賃金カットの終了と「給与制度の総合的見直し」阻止が今年度確定闘争の最大の課題

県「行革」による賃金カットについては、中止を勧告させることはできませんでしたが、「地方公務員法に定める給与決定の原則に基づく適正な給与水準が早期に確保されるよう、関係者が最善の努力を尽くされ、第3次行革プランに基づく段階的縮小が着実に実施されることを要請する」と報告させました。これは、事実上県教委に早期中止を求めたものといえます。

「給与制度の総合的な見直し」については、「国及び他の都道府県との制度の均衡を図るという観点から見直しをする必要がある」として、その実施を求める勧告を行いました。給料表水準を平均2%引き下げるとしながら、地域手当については、「国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況、及び本県の実情を考慮して改定を行うように」と勧告し、2%の引き上げは勧告しませんでした。このままでは、賃金の2%引き下げだけが実施される可能性があります。今後の取組が大変重要になってきます。

県「行革」の賃金カット中止、「給与制度の総合的見直し」を実施させないことは、2014年確定闘争の最大の課題です。また、超過勤務の解消、臨時教職員の「空白の一日」に伴う社会保険料負担などの不利益の解消なども必ず前進させなければならない重要課題です。

高教組は、教職員の皆さんとともに民間労働者と連帯し、広く県民にも訴えて、要求の実現に全力を尽くすことを表明し、県人事委員会勧告・報告に当たっての談話とします。

そもそも「人事委員会勧告」って？

憲法は「労働三権」をすべての労働者に保障しています。ところが、政府は不当にも公務員については「団体行動権」つまりストライキ権を制限しました。その代わりに、公務員の労働基本権制約の代償措置として、国においては人事院が、県においては人事委員会が、公務員と民間との間の賃金格差を調査し、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として、職員の給与等勤務条件に関する報告・勧告を行います。そして、それに基づいて任命権者は、組合と交渉の上で職員の給与を決定するのです。

県行革カットを終了もせずに 「給与制度の総合的見直し」の実施は許されない！

例年よりも2週間もずれ込んだ10月24日、兵庫県人事委員会は県知事と県議会議長に対して、県職員の給与等に関する勧告・報告を行いました。月例給や一時金については7年ぶりの引き上げ勧告でしたが、全国で兵庫と北海道等ごく少数となった給与抑制措置（県行革カット）に対する中止勧告はされませんでした。その中で「適正な給与水準が早期に確保されるよう」「段階的縮小が着実に実施されることを要請する」との文言を盛り込ませたのは、私たちの運動の成果です。また、生涯賃金の大幅な引き下げと成績主義賃金の導入を狙う「給与制度の総合的見直し」の実施を求めたことも重要です。闘いは確定交渉の場に移ります。給与抑制措置の即時中止、「給与制度の総合的見直し」の導入阻止に向け、取り組みを一層強めましょう。

県人事委員会勧告の内容

【公民較差について】

給与抑制措置後

公務員給与は民間の給与を13,721円（3.46%）下回っている。

給与抑制措置前

公務員給与は民間の給与を1,202円（0.29%）下回っている。

【給与の改定等】

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差〔1,202円〕を基本とし、これを解消する為の改定を行うことが適当である。

(1)給料表

- 国に準じて平均0.3%引き上げる。
- ・若年層に重点を置いて改定、高齢層は改定なし。
- ・初任給は2,000円引き上げる。

(2)期末・勤勉手当

年間支給月数を引き上げる（現行3.95月分→4.10月分）。引き上げ分は勤勉手当に充てる。今年度分については12月期にまとめて支給する。

(3)寒冷地手当

国に準じて支給地域を改定する。改定に伴い支給地域に該当しないこととなる地域に係る手当額については所要の経過措置を講じる。

(4)通勤手当

- ア 交通用具（自家用車等）使用者に係る通勤手当は、国に準じて職員の通勤実態を考慮して改定する。
- イ 高速自動車国道等の利用に係る特別料金等は、職員の通勤実態及び他の都道府県の状況を考慮して、支給要件を緩和する必要がある。

(5)改定の時期

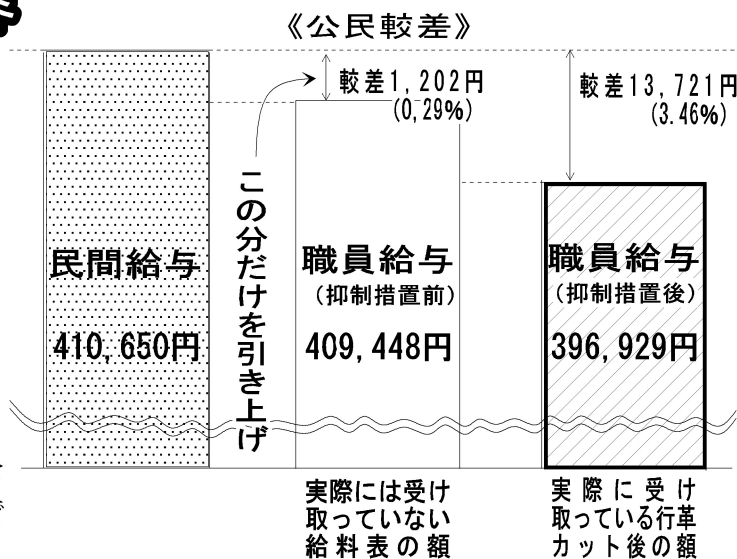
2014年4月1日より実施する。ただし、(3)及び(4)イについては、2015年4月1日より実施する。

【県行革カット】

「給与抑制措置は、職員の士気等に大きな影響を与えるものであり」、「適正な給与水準が早期に確保されるよう」、「段階的縮小が着実に実施されることを要請する」。

【超過勤務の縮減】

「職員の心身の健康や公務能率の向上、仕事と生活の両立を図る観点から、従来からの取組に加えて、新しい視点からの縮減方策を検討し」、「実効性の上がる取組を着実に推進していくことが重要である」。



《期末・勤勉手当》

	6月期	12月期	計
期末手当	1.225月	1.375月	2.06月
勤勉手当	0.75月 (現行0.675月)	0.75月 (現行0.675月)	1.50月 (現行1.35月)
計	1.975月 (現行1.90月)	2.125月 (現行2.05月)	4.10月 (現行3.95月)

【給与制度の総合的見直し】

(1)給料表

- ・給料表水準を平均2%引き下げる。
- ・若年層の号級は引き下げなし。高位号給は最大4%程度引き下げる。
- ・国に準じた経過措置を講じる。（3年間の現給保障）

(2)地域手当

国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して、適切な措置を講じる必要がある。

(3)単身赴任手当

国に準じて段階的に引き上げる。

(4)管理職員特別勤務手当

災害への対処等、平日深夜に勤務した場合の管理職員特別手当について、国に準じて改定する。

(5)実施の時期

俸給表は2015年4月1日に切り替える。見直し初年度の改正原資を得るために2015年1月1日の昇給を1号俸抑制する。

ただし、この「総合的見直し」について、高教組との交渉の中では、今後国の官民格差と県の公民較差との間に「看過し難い乖離(較差)」が生じた場合には、何らかの措置を検討したい、と述べました。



発行所
神戸市中央区北長狭通5-2-10
兵庫県高等学校教職員組合
TEL 神戸(341)6745~6747
E-mail
honbu@hyogo-kokyoso.com
http://www.hyogo-kokyoso.com
発行人 兵庫県高等学校教
職員組合中央執行委員長
雨松 康之
編集人 梅林 真道

定価 1部 20円
半年分 120円
組合員の購読料は組合費含め徴収

組合加入のご相談
や組合に対するご
質問、全教共済に
ついてのご質問は、
高教組本部に気軽
にお問い合わせ下
さい
TEL 078-341-6745
FAX 078-351-3185

「賃金確定に向けての10大要求署名」
あなたの一筆が力になります！