

**兵高教組 2019年9月27日
人労効速報 No.2
調査情報10号**

第2回 人事委員会交渉

労働基本権制約の代償機関として、 教職員の働く意欲につながる勧告を



9月19日、高教組は兵庫教組とともに今年度の第2回人事委員会交渉をもちました。

人事委員会 西村事務局長からは、人事院勧告の説明と、前回提出した要求書や交渉の場での要求事項などについての回答がありました。公民比較方法については、前回に統いて「昨年の見直し(改悪)後の方法で比較する」という回答が繰り返されました。

組合側からは、現給保障の維持や超勤縮減、高齢層・再任用者の賃金改善、休暇制度の拡充などの要求を、法律や民間の制度、職場の実態などを示して訴えました。次回(第3回)交渉は10月3日(木)です。

「比較は見直し(改悪)後のやり方で」

人事委員会 西村事務局長からの回答(要旨)

- ◇人事院勧告(調査情報7号参照)と、民間給与実態調査と職員給与実態調査の集計・分析を踏まえて検討していく。みなさんからの申し入れ内容も、鋭意検討中。
- ◇公民比較は、昨年、客観的な指標に基づいて見直しをしたので、今年もそのやり方で公民較差を算出する。
- ◇現給保障は、労使交渉の結果、本年度末で廃止されることとなったと認識している。
- ◇地域手当について、H29年度の労使交渉の中で「地域手当は頭打ち」ということを当局が宣言しており、これ以上の引き上げ改定は困難だと考えている。
- ◇パーク＆ライドに伴う駐車場代は検討していきたい。
- ◇住居手当は、国の動向(調査情報7号参照)および他の都道府県の状況、本県の実情等を考慮しながら、検討していきたい。
- ◇超過勤務手当の割増率については、言及は困難だが、他の都道府県の状況を考慮しながら検討する。
- ◇長時間労働の是正、勤務時間の適正化について、教育委員会においては、H29年4月の「教職員の勤務時間適正化プラン」に基づいた取り組みが進められている。また今年度は、文部科学省により策定された「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を参考にして、勤務時間の上限に関する方針等についての研究がされている。その状況をふまえて、本委員会として引き続き、どのようなことができるかを検討していきたい。

- ◇定年延長に向けた国の動向や、再任用職員の給与のあり方についても国や民間企業の動向等を注視して、いただいたご意見をふまえ検討していきたい。
- ◇病気休暇については、労使で協議され、一定の結論を得たものと認識している。
- ◇休暇・休業制度について、拡充は困難だが、民間の状況の調査結果等をふまえ考慮、検討していきたい。
- ◇臨時職員等の待遇改善について、みなさんの意見を任命権者に伝えるなど、人事委員会として可能な対応をしている。引き続きこのスタンスに変わりはなく、任命権者ともよく意見交換をしていきたい。
- ◇会計年度任用職員制度導入に向けて、関係条例の整備に伴う規則の整備等について適切に対応していきたい。

県独自の実情を考慮した勧告を

組合側から

- 「国にないから」ではなく、県の独自の事情をしっかりと考慮した勧告を出して、労働基本権制約の代償機関としての役割を果たしていただきたい。
- 公民比較方法の見直し(改悪)は、人事院勧告・県人事委員会勧告で「部下数要件」が廃止されているという客観的な状況を覆しておこなわれたもので、全く客観的ではない。改めて再検討をお願いする。
- 「総合的見直し」は給料を2%下げるがその原資を地域手当に充てるという制度改正だったが、兵庫県では地域手当に配分されていない。それなのに条例で現給保障は2020年3月末で廃止となっている。昨年の公民比較方法の見直し(改悪)によって8,000円もの較差がなきものになってしまった。我々の賃金をとりまく

状況がこのように大きく変わっていることを「本県の実情」として考慮した上で、現給保障維持の勧告を。●国人事院勧告の住居手当の改定は、官舎の家賃の引き上げが理由。兵庫県では、そのような状況はない。原資を増やさないならば、何も変える必要はない。

客観的な勤務時間把握が必要 組合側から

- 労働安全衛生規則の改正は、労働時間をタイムカード等による客観的な方法で把握することを管理職に義務づけた。人事委員会としてどう受けとめているか。また、昨年の報告の「各学校における勤務時間の把握は十分になされていない」という状況から1年経過した今の状況を、どう受けとめているか。今年7月に教員の過労死についての裁判で福井地裁は、6,500万円の支払いを県と町に命じる判決を下した。重要な点は、超過勤務として在校時間を問うことと、「事实上、校長の指揮監督下でおこなわれている」としたところ。教職員がゆとりをもって働ける環境づくりのために、その大前提となるのが勤務時間把握だ。自己申告ではない客観的な勤務時間把握のシステムの構築を促すような勧告・報告になるように、強く要請する。
- 従事時間申告表では正確に把握できない。やはり、タイムカードで。客観的な勤務時間把握をするようにという勧告を。
- 学校閉庁は、元々の休みが多くない人にとっては、無理やり休みを取らざるということになっている。夏季休暇を増やして学校閉庁に充てられるように。

現給保障の維持! 高齢層の賃金改善! 組合側から

- 高齢者の賃金について、人事院の勧告では俸給表の改定がないが、きちんと考えていただきたい。再任用の賃金については、正規に準じてという考え方で、一時金や手当について見直さないといけないところが多くある。勧告でその点に言及してもらいたい。
- 特別支援学校の再任用はフルタイムしか認められていない。朝から晩まで休みなく働いている。給料が安いのに、勧告で何の言及もないのは、どう考えても納得できない。士気が下がる。何とか改善を。
- 再任用の賃金を最高号給と比べると、2級は65%で、上の級ほど割合が高い。民間は雇用保険で75%まで復元できるような制度がある。公務員が雇用保険の適用除外となっているのは、民間以上の待遇だからという理由だろう。ならば、せめて75%程度の保障を。
- 再任用と臨時で、臨時のほうが高いということが起こる。手当も一時金も違う。そういう実態をよく見て。
- 「総合的な見直し」による地域手当の引き上げが完成せず、昇給も追いついていない。現給保障の維持を!

●時間講師が来年度から会計年度任用職員として一般職になる。人事委員会としても、予算通り報酬が支払われていないとか、災害や行事で授業が抜けてその分報酬額が減ってしまうとかいうことにも注目して、安定した生活が送れるように勧告をしていただきたい。

●寄宿舎の舍監は、授業をして舍監をして、翌日も普通に授業をしている。保護者も「おかしいですね」と言っている。専任の舍監を置くか、舍監の翌日は休めるようにするか、勧告で言及を。

西村事務局長からの再回答(要旨)

いろんな意見をうかがったので、そのようなご意見もふまえて、引き続き検討していきたいと思うので、よろしくお願ひします。

教職員の頑張り、切実な思いに寄り添う勧告を

高教組 小野委員長まとめのあいさつ(要旨)

地域手当について、局長が「当局が『頭打ち』と言っているので改定できない」と言われたのは、おかしい。地域手当は、兵庫県は国と違う形だが、人事委員会が調査をして勧告・報告をし、それに基づいて地域手当があつて、「行革」カット(当初は2%)のときも、当局は「行革」に基づいた削減であると明確に言っている。人事委員会の過去の勧告に従えば一級地で10%。(「総合的な見直し」によると考えられる)0.9%の引き上げがあるから10.9%というのが正当な地域手当の値だ。それを、「当局が言っているから無理」という回答でいいのか。改めて検討いただきたい。

現給保障を廃止すれば次の年の公民較差に関わる。1万円も下がるから、当然次の年の公民較差はひらく。良い悪いは別として、国は現給保障をなくしたが、その分地域手当を上げているから官民較差はひらいでいる。これが「総合的な見直し」の完成形。兵庫県では完成していない。公民較差に影響が出てくる。人事委員会にとっても大きなことなので、そういう観点で現給保障について述べていただきたいと思う。

昨年の人事委員会の報告に、「行革」カットのことを指して「この間の経緯を常に念頭に置きながら、職員のモチベーションの維持向上に十分配慮されるように、合わせて要請する」とある。2017年にも似た言及があつたが、それは少しづつ改善されて「行革」カットがなくなるという期待の中でのもの。ところが昨年は、復元されるべき地域手当削減分が消されるかもしれないという中での「モチベーションの維持向上」というわけだから、全然重みが違う。教育委員会が「十分配慮」してきてないのは明確だ。この重みをしっかり受けとめて、勧告に反映させていただきたい。

あなたも高教組へ。すべての教職員の賃金・待遇の改善のために、高教組と一緒にとりくみましょう! 人事委員会宛の要求書(団体署名)は急いで高教組本部へ。