

2017人事院勧告

4年連続の引き上げも、物価上昇に追い付かず



8月8日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告と報告を内閣総理大臣と両院議長に対して行いました。その構成は「職員の給与に関する報告」および「勧告」、「公務員人事管理に関する報告」からなっています。

引き上げ勧告は4年連続であり、官民一体となった私たちのたかひの成果と言えますが、給与の引き上げ幅は0.15%と昨年を下回る超低額で、この間の物価上昇率0.4%に追いついていません。しかも、高齢層には400円で、現給保障額を上回らなければ実質賃上げはありません。そして、その分を「本府省業務手当」にまわすとしています。一部エリート官僚を優遇し、地方の国家公務員との格差を拡大する勧告内容です。

今回の人事院勧告は、国家公務員のうち給与法の適用を受ける一般職(27.5万人)を対象としたものですが、県の人事委員会勧告にも大きな影響を与えます。人事院勧告の内容を簡単にまとめましたので、参考にしてください。

(詳細は公務労組連絡会の特集号をご覧ください)

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 小野 泰司 編集人 綿中 義人

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

【調査結果】

Table with 3 columns: Item (e.g., ① 月例給), Category (e.g., 民間, 公務), and Value (e.g., 411,350円). Includes a comparison row for 官民較差 (631円 0.15%).

- ⑤ 再任用者 月例給で400円、一時金0.05月の引き上げ住居手当、扶養手当等には言及せず
⑥ 非常勤職員 期末勤勉手当に相当する給与の支給、慶弔に係る休暇等について検討

官民較差を全員一律ではなく、若年層には1,000円、それ以外の人には400円の配分となっています。しかし、現在現給保障を受けている高齢層にとっては、400円の賃上げで現給保障額を上回らない限り引き上げ額は0円です。そして、ここで使わなかった官民較差分を、「本府省業務調整手当」にまわそうというのです。その額は平均すると官民較差631円のうち119円にも上ります。さらに国家公務員の場合、来年には現給保障が打ち切られます。そうなれば、賃上げどころか1万円を超える賃下げになってしまいます。

【勧告内容】

- ① 月例給 初任給を1,000円引き上げ若年層も同程度の引き上げその他は、400円を基本に引き上げ
② 一時金 0.1月引き上げて、年間4.4月とする(引き上げ分は勤勉手当に充当)
③ 本府省業務調整手当 係長級で900円引き上げ等
④ 住居手当 民間の支給状況等を踏まえ検討

【人事管理に関する報告】

定年後も引き続き再任用される職員が増加していることから、定年を段階的に引き上げる素地は整いつつある。

人事院勧告特集号 教育のつどい特集号

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

2017年人事院勧告について(談話)

2017年8月10日 兵庫県高等学校教職員組合 書記長 綿中 義人

8月8日、人事院は国家公務員の給与等に関する勧告と報告を政府と国会に対して行いました。また「公務員人事管理に関する報告」も行いました。

4年連続の引き上げ勧告、しかし引き上げ額は超低額

人事院は今年4月における官民較差について、国家公務員給与が民間給与を「平均631円、0.15%下回った」としています。この較差を埋めるため、行政職給料表(一)を、初任給も含めて30歳程度までの号俸を1,000円引き上げるとともに、その他については400円を基本とした引き上げを勧告しています。また、一時金については0.1月引き上げとされていますが、引き上げ分はすべて勤勉手当に充当することとしています。

人事院が月例給および一時金を4年連続で引き上げる勧告を行ったことは一定評価できますが、消費者物価指数が前年同月比で0.4%上昇していることを考えると、実質賃金はマイナスとなっています。

公務員内部に格差と分断を持ち込む

今回の勧告には、「給与制度の総合的見直し」が色濃く反映されています。本来、官民較差は全ての公務員に配分するべきですが、改定の内訳を見ると、官民較差631円のうち119円を本府省業務調整手当にまわしています。本府省業務調整手当の引き上げは2年連続であり、勧告では係員の手当を現在の3.5%相当額から600円、係長は5.5%相当額から900円引き上げるとともに、来年度からは係員で4%相当額、係長は6%相当額に引き上げるとしています。まさに中央官僚優遇で、地方で働く公務員との格差は拡大する一方です。

また、一時金の引き上げが、この間すべて勤勉手当に充てられていることも、成果主義賃金の拡大・強化に結び付くもので、公務員の内部に分断を持ち込むものです。

臨時・非常勤職員の待遇改善

私たちが一貫して強く求めてきたことを反映して、人事院は今回、臨時・非常勤職員の待遇改善に触れています。しかし「勤勉手当に相当する給与の支給に務める」「慶弔に係る休暇等について、検討を進めていく」などとなり、一定の改善が期待されるものの、処遇の改善については各府省を指導していく消極的な言及にとどまっています。

私たちの要求とはかけ離れており、人事院が労働基本権制約の代償機関としての役割を果たしているとは到底いいがたい内容です。

働き方改革と勤務環境の整備

「公務員人事管理に関する報告」では、「公務における働き方改革の意義と必要性」が強調され、人材の確保及び育成、長時間労働の是正、仕事と家庭の両立支援、非常勤職員の勤務環境の整備、高齢層職員の能力及び経験の活用などが項目として上げられています。長時間労働を根本的に解決する定数増などの視点は欠落しています。

また「定年の引き上げに向けた検討を鋭意進める」としています。定年の引き上げについては、2011年に人事院が「意見の申出」で出した「定年年齢の段階的延長」の実現のために、総人件費抑制の枠にとらわることなく、定年延長に向けた措置を具体化することが求められます。

確定闘争に向けて

今秋の確定闘争では、県「行革」による賃下げを終了させること、教職員賃金水準の確保と均等待遇の実現、差別賃金制度の導入阻止、超過勤務の実効ある縮減、臨時教職員の待遇の抜本改善などが重要な課題となります。

あわせて、教職員のみなさんに高教組への加入を訴えるものです。ともに頑張りましょう。

「教育のつどいー教育研究全国集会2017 in 岡山」 憲法と子どもの権利条約がいきて輝く教育と社会を

軽快な「エイサー」で始まる

今年の「教育のつどい」は、8月18日から3日間（開催前日青年部プレゼンツを含めると4日間）、岡山で、提出レポート総数366本（4年間で最高数、兵庫高教組からは7本）、28の常設分科会と2つの特設分科会、7つの教育フォーラムが、右翼をはじめとする妨害をはねかして、開催されました。久々の近県での開催とあって、レポーター以外でも兵庫高教組や兵庫県からの多数の参加者と各会場で出会えました。

全体集会のオープニングは、美作大学沖縄県人会の「エイサー」で参加者と一体となって、明るく元気よく軽快に始まりました。その後の討論のよびかけでは、冒頭に、全国学テのクラスごとに公表される平均点が、教員評価と賃金にリンクされている市の小学校で、「明日、僕は迷惑かけたくないから休むね」と勉強が苦手な子が終わりの会で発言し、クラスの全員から拍手が起こったという話がありました。深刻な今日の教育課題の一例を示す報告でした。



美作大学「沖縄県人会」のみなさんによるエイサー

☆兵庫高教組からのレポーターの皆さん☆
村井 俊之さん「現代における世界史学習の意義」
岡本 匡史さん「数学通信「数楽(数が苦)?」」
藤田 伸之さん「ものづくりと体験活動」
藤本 慎司さん「語り合い、発表し、互いに評価し合う学習集団作り」
稲次 寛さん「高校生と学ぶ地域の戦争遺跡」
今井 典夫さん「地域づくり×人づくり」
岡本章さん「子どもたちのために学校現業職員はいます」



歴史認識 小分科会



学校づくり 小分科会

分科会に参加して (抜粋)

共同研究者の先生方からのまとめが聴く中で、あるべきものからの脱却は人間性を解放させる・ある水準を超えるとそれが説得材料になる・子どもたちにとっての居場所作りが大切・文化的な生活を作っていくための文化活動と言うが、果たして大人は文化的な生活を送っているか?・子どもたちと一緒にもしろさを追求していくことが大事・子どもたちと活動する際には、子どもたちを多面的に見ることが大事という言葉が印象に残りました。また、「子どもの権利条約」は遠い存在だと思っていましたが、今回の分科会で「権利条約」第31条(休息・余暇・遊び・文化的・芸術的生活への参加)の話を初めてうかがって、「権利条約」が身近なもので、大切なもので、守られるべきものだということがわかりました。

今回、私は二度目の分科会参加の教育のつどいでした。前回は埼玉であった教育のつどいで、その当時の日高教からの推薦でレポート発表をさせていただきました。その時は自分の発表で精一杯だったので、他の発表を聞いたことは覚えていません。ですから、今回は発表を聞くのをとても楽しみにしていました。発表は充実した内容でした。大変濃い二日間だったと思います。参加することが出来て本当に良かったです。ぜひ、参加して文化活動の風を感じてほしいと思います。

社会のしくみと子どもの育ち

記念講演は、神戸女学院大学石川康宏先生。4つのテーマで講演を進められました。



1. 子どもととりまく社会と政治
2. 教育者は「人を育てる」のが仕事
3. 教科教育をよりよい「生き方」と結び付けて、「何のために学ぶの」の問いに答える
4. 日本の社会と個人とが直面する課題

印象的なものに、石川先生が大切に考えられていることのなかに「現場が7割、社会で3割」。学校現場で生じる課題、例えば貧困と格差の拡大から、子どもたちを守るには、学校現場だけでの実践に全力を尽くすだけでは解消できない。3割の余力で、学校を出て、授業料の無償化など教育予算の拡充や条件整備を、父母や地域で活動しなければならぬという意味です。私たち高教組組合員が学校で授業その他の実践に力を注ぎつつ、組合活動に参加していることもあてはまると考えました。

その他、大学で、ゼミ生に何かを教え込むではなく、自ら考え行動することを見守ってこられた先生の実践や印象に残った学生さんのお話など、ユーモアを交えた内容で進められた講演でした。

第4フォーラム 「こうあるべき」からの脱出ー多様性と共生について考える ゼロトレランス方式は、教職員管理にも使われる!

大学生、中学校教員など4人のパネリストの発言から始まりました。

なかでも注目されたのは、中卒、元暴走族のリーダーで、現在、東京六大学の教育学部の学生Hさん。Hさんは、教師への反抗的態度から、やがて授業には一切入れてもらえず、他の生徒とも会わせてもらえない「別室指導」を受けていました。学校では排除される一方、街で夜間に徘徊する仲間や年長者に、悪いことをすれば認められ、居場所を見つけた、と言われていました。

ゼロトレランス方式による指導方法は、福山市教委から下ろされたものが、各校ほぼ文言を変えずに実行されていました。職員会議で議論されたこともなく、指導方法について保護者から度々見直しの声が上がらな変えられずにすすまられています。Tさんもおかれたのでした。

中学校教員Kさんから、福山市のゼロトレランス方式では、「別室指導」の際に、生徒と教師との話し合う場も否定され、話そうとした教師には、

他の教師から、決められた方法にしたがうように糾弾され、指導方法を画一化されていく、というものでした。まるで改定学習指導要領のような方法で、教師も管理統制される方法となっています。

今も福山市では「別室行くか?」の一言で、生徒たちは黙らされるという状況が続いています。ゼロトレランス方式導入後、窓ガラスが割られるなど学校の荒れ始め、生徒と教員との信頼関係も希薄な状況が、Kさんから報告されていました。

建築現場で働いていたHさんは、発注ミスから親方に多大な損害を与え、迷惑をかけないように学ぼうと思い、誰でも受け入れてくれる学習塾へ行き、高卒認定試験を取って大学へ進まれます。

大学では、数カ国語を話せる同級生や多くの自分とは異なる環境で育った方々と出会い、多様性の素晴らしさを実感されているそうです。

Hさんは最後に「人それぞれ道りがある。今までの経験があつて自分がある。一人ひとりのあり方を認めてほしい」と締めくくられました。