

2015年山口県人事委員会勧告について（声明）

山口県人事委員会は10月19日、山口県職員の給与等について報告と勧告を行った。

1. 給与改定については、公民較差が2,229円：0.60%（国1469円：0.36%）であることを受け、すべての号給にわたる給料表の改善を勧告した。一時金については民間が4.21月（公務4.10月）であり、6月期および12月期の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分引き上げ、年間4.2月とするよう勧告した。
 - (1) この結果、県立学校の給料表〔教育職(一)〕は、教諭・養護教諭（2級）で3,400円～2,100円（全人連：2,800円～1,100円）、再任用は1,900円（全人連：1,100円）の幅で、実習助手・寄宿舎指導員（1級）で3,200円から～1,900円（全人連：2,700円～1,100円）、再任用は1,700円（全人連：1,100円）の幅での改善となる。国の勧告に他県も追随する中、山口県人事委員会が地方自治の精神に則り、県内公民較差を基本にすべての号給で国を上回る給料表改善という主体的な勧告を行ったことを評価したい。これにより、山口県の給料表は全人連の給料表を2.2%から2.1%、額では4,300円から8,700円（2級の場合）上回る給料表となった。また、国に比較して、ベテラン層の抑制を一定緩和したことも評価したい。すべての世代での公平な配分を求めてきた私たちの要求の反映でもある。
 - (2) 一方、今年4月からの「給与制度の総合的見直し」（平均2%の削減）によって8割もの現給保障対象者がいるもとの、地域手当が措置されていない山口県では給料表を改善しても、賃上げは若年層だけにとどまり、現給保障対象者の賃上げにはつながらない。この点で、県人事委員会が県内在勤者に対して新たに地域手当を措置したことは評価したい。これにより、すべての世代で月例給が改善されることとなる。これもすべての世代での賃上げを求めてきた私たちの要求の反映であるが、県内地域手当は「国基準の0.17%の範囲内」と微々たるものでしかない。消費者物価指数は全国で0.6%、山口市でも0.4%それぞれ上昇しており、実質的な賃上げにはなっていない。また、給料表改善や地域手当支給を含めても県内公民較差を補うものにはなっておらず、引き続き給料表をはじめ地域手当の大幅な引き上げこそが求められている。
 - (3) 国が2013年度から実施している55歳超の昇給抑制について、県人事委員会は他県の動向や「人事評価」制度の導入等を内容とする「改正」地方公務員法が2016年度に施行されることを勘案し、2016年4月から55歳超の職員が標準の勤務成績で昇給する場合の号給数を2号から1号に抑制することを勧告した。ベテラン層の厳しい生活実態を訴えるもとの、一定「県内の実情を考慮」したものと言いたいのだろうが、断じて容認できるものではない。また、これを契機に「評価」の賃金リンクが広がることがあってはならない。「評価」の賃金リンクは教育になじまず、教育の営みを破壊するものである。賃金リンクを含めた「教職員評価」制度について、県人事委員会は引き続き「理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要」として、取り組みの推進を任命権者との交渉に委ねており、今後、県教委との交渉が重要となってくる。

また、全国的に広がっている「新しい職」とそれに対応する「特2級」の給料表を勧告させなかったのは私たちのたたかひの反映である。
 - (4) 脱法的な定数内臨採の解消や臨時教職員の待遇改善について、私たちの強い要求にも関わらず県人事委員会が勧告で何ら言及しなかったことは問題である。一方、給与改定に伴い、臨時的任用教職員の給料月額も2級で3,400円～2,800円、1級で3,200円～3,100円の幅で改善となるが、頭打ちの撤廃など改善すべき課題は多い。また、県の最低賃金も16円改善され、非常勤講師の時間単価の改善も求められている。私たちは「官製ワーキングプア」の解消と均等待遇をめざす立場から、今後も臨時教職員・非常勤講師の待遇改善にむけてひきつづき奮闘するものである。

2. 勤務環境の整備について

- (1) 総実勤務時間の短縮について、「引き続き、時間外勤務の要因の把握に努め、業務負担の平準化など、実効性のある時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要」とし、「特に管理職員は、職員の業務処理のマネジメントが最も重要な職務の一つであることをあらためて自覚し、時間外勤務の縮減につながる有効な勤務時間の管理及び業務の進行管理に努めることが重要」と報告しているが、対策は「業務処理体制の見直し」や「事務の簡素化・効率化」にとどまり、私たちの要求である定数増や欠員補充の解消にはふれない実効性のない内容となっている。効率化では解消できない教職員の勤務の特殊性に踏み込む報告を引き続き要求していくものである。
- (2) 急増する精神性疾患に対するメンタルヘルス対策は緊急の課題である。その点で、「(精神疾患の)原因の分析・把握をすすめ、心の健康の保持増進から、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰、再発の防止に至るまで、組織的に総合的な対策に取り組むことが必要」と報告し、メンタル不全と長時間労働やハラスメントとの関わりを指摘していることは重要である。しかし、「職場のストレス要因の軽減や除去について、より主体的に取り組むことが重要」と報告するのであれば、現行の「評価」制度や上からの「教育改革」こそ問題とすべきである。
- (3) 8月6日の人事院勧告は原則としてすべての職員を対象とする「フレックスタイム制」の拡充を勧告した。「フレックスタイム制」は不払い残業を助長する制度であり、「職員の申請に基づく」としても勤務時間の割り振り変更を決定するのは管理職であるなど矛盾を抱えた制度である。大幅な定数増が見込まれない中では業務執行にも影響が出てくるのは当然である。この点で、県人事委員会は「国や他県の動向を注視しつつ、行政サービスへの影響や業務執行体制の確立に留意しながら検討をする必要がある」と報告にとどめたことは私たちの要請・交渉の成果である。
- (4) 高齢期の雇用について、「再任用制度が雇用と年金の接続のための取組である」としたうえで、「フルタイム勤務の活用（これまで行政職は原則ハーフ）により、職員が安心して職務に専念できる環境の整備が望まれる」と踏み込んだ報告を行ったことは重要である。年金が支給されるまでの高齢期雇用は、生活と働く権利がともに保障されることが大前提である。希望者すべての再任用とともに、再任用者への生活関連手当の支給をはじめとした待遇改善とともに、定年延長の早期実現を求め引き続き交渉・協議を求めていくものである。

3. 高教組は全教・公務労組連に結集し、中央行動など全国的なとりくみに積極的に参加してきた。また、教職3団体・県公務共闘の主要な構成組織として数次にわたる人事委員会交渉をもち、職場では、校長交渉、人事委員長あて署名(2,371筆)にとりくむなど奮闘してきた。また、県内労働組合や中小業者団体などからすべての労働者の賃上げと地域経済の活性化につながる団体要請を行うなど共同のとりくみを広げてきた。こうしたとりくみが、県人事委員会勧告に一定反映したことに確信を持つものである。

11月には年末確定交渉がたたかわれる。高教組は県人勧の2015年改善勧告の実現とさらなる前進とともに、教職員の勤務条件改善と子どもたちの教育条件の改善、多忙化解消、臨時教職員の待遇改善等をめざし全力でたたかうものである。道理ある要求とともに組織拡大こそ要求実現の最大の力である。すべての教職員から要求を総結集し、旺盛な組合員拡大が求められている。

4. 一方、安倍内閣は改憲・「戦争する国」づくりに暴走するとともに、さらなる消費税増税、社会保障の改悪など一連の国民負担増や労働法制の大改悪をねらっている。こうした国民犠牲の突破口として常に公務員賃金の総人件費削減や権利の抑制がねらわれていることを見逃すことはできない。

高教組は、「戦争する国」づくりなど安倍暴走政治と対決し、すべての労働者の賃上げと雇用の正規化、消費税増税や社会保障制度改悪など新たな国民負担増や労働法制の大改悪に反対し、労働者・県民との共同を大きく広げるその先頭に立って奮闘する決意を表明するものである。

2015年10月19日

山口県高等学校教員組合執行委員会