

分会長さんにお渡しください。増刷して全教職員に配布してください。

■埼高教の魅力を語ろう
■なかまを増やそう
2006年10月18日
号外



埼玉県高等学校教職員組合
〒336-0011さいたま市高砂3-12-24
埼玉教育会館内
電話 048-822-7421 (代)
FAX 048-832-6791
http://www.saiokyo.or.jp
honbu@saiokyo.or.jp
編集責任者：米浦 正
毎月5・15・25日発行1部30円

2006年度

A職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告aに対する声明

2006年10月18日

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議 議長 戸谷和男

埼玉県職員組合

埼玉県教職員組合

埼玉県高等学校教職員組合

1, 埼玉県人事委員会は本日、知事と県議会議長に対して2006年度の「職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告」(以下「勧告」)を行った。「勧告」は公民賃金の比較対象企業規模を「100人以上」から「50人以上」に引き下げる比較方法の見直しを行った。比較方法の改悪により、公民格差は0.02%(92円)と「低率なもの」に止まり、給料表及び諸手当の改定を行わないとした。期末 勤勉手当についても民間の支給月数(4.43月)と「おおむね均衡」しているとして改定を見送った。従来の比較方法であれば人事院勧告の例からしても、当然職員給与の引上げが図られたと考える。

これまでの比較方法は1964年の政労トップ会談を通して実現し、以来42年間にわたって定着をした方法である。私たちは生活改善につながる勧告を強く求めてきたが、聞き入れられなかった。「国に準じて」という理由で県職員・教職員に大きな不利益をもたらす比較対象企業規模の改悪による「勧告」は、到底認められるものではない。

2, 「勧告」は今年度から実施に移された「給与構造の見直し」に係る措置についても言及し、これを着実に進めるとしている。

第1は勤務実績の給与への反映等の問題である。今年6月の一時金支給から特定幹部職員に対して実績評価を勤勉手当に反映させる措置がとられた。私たちは、先行導入してきた民間企業においても見直しが相次ぎ、その問題点が解明されないまま県職員に導入することに反対してきた。したがって、今夏の一部実施に対しても検証を行うことを求めてきた。「勧告」は「検証を行う」としたものの、一方で今後も「勤務実績の勤勉手当への反映について着実に進めていくことが必要」としている。検証を踏まえずに制度を実行、定着させようとする意図が明らかであり、到底納得できるものではない。

また、新たな昇給制度についても「平成19年4月1日から実施されるところであるが、制度の趣旨に鑑み、国の状況も踏まえ、適切な運用を図っていくこと」している。一時金への実績評価反映についても解明しなければならない問題が山積している中で、その実施には強く反対する。

第2は地域手当の問題である。地域手当について、公民格差が小さいことから「本年度は現行通りの支給割合」としている。地域手当は、同一労働をしていながら地域ごとに格差を設ける矛盾の多い制度であるので全県一律を求めてきた。また、給与構造の見直しによる生涯賃金の減額を補うものとして支給割合を増やすように求めてきた。しかし、昨年度の県議会で付帯決議がなされたにもかかわらず、全県一律を打ち出さず、支給割合の改定にも言及しなかったことは納得できるものではない。

第3は管理職手当など諸手当の問題である。管理職手当については、支給対象職員を見直すとして「早期に主幹級以下の職員の管理職手当について、原則として廃止する」としている。見直しは当該職員にとって生活破壊にもつながる大幅な収入減となる。他の都道府県との比較だけで見直しするものではないはずである。

その他の手当については、扶養手当(3人目以降の子等の支給月額)について一部改善となっているが、特殊勤務手当、農林業普及指導手当、教育職員の諸手当について見直しと言及されている。何れも業務の専門性を考慮されなければならないものであり、安易な引き下げが想定されているのであれば問題である。

本年度より交通用具使用者に係る通勤手当額をガソリン価格に連動させる方法に改めたところであるが、最近のガソリン価格急騰による保障や算定基礎となるガソリン価格が適切なかどうかも含めて要求をしてきたが、「勧告」にはそのことが触れられていない。交通用具使用者の通勤に要する駐車場 駐輪場の経費については、今年も「引き続き研究」していくという従来の枠を超えなかった。多年にわたる切実な要求を無視するものであり、承服できるものではない。

3, 「勧告」は人事管理に関しても言及している。「多様な人材の採用と活用」「能力・実績を重視した人事管理の推進」については、何れも今後の公務職場にとって大きな問題である。地公労共闘会議との十分な協議が必要であり、拙速な実施は許されない。

勤務時間については、休息時間の「廃止を行うことが適当」としている。民間事業所では「休息時間に相当する制度はほとんど普及していない」という確認を理由に挙げている。とりわけ学校現場で働く教職員にとっては、休憩時間さえも実質的にとることができないという実態があることは再三指摘をしてきた。にもかかわらず休息時間を廃止し、とれもしない休憩時間を延長することになれば、それは勤務時間だけの延長となり、より深刻な健康被害を招くことにほかならない。総実勤務時間の縮減をめざしているとりくみとも反する結果となる。私たちは、単純に民間事業所と比較するのではなく、公務職場の実態から求められる制度は何かを考えるべきであることを指摘したい。

4, 地公労共闘会議は、この間2回にわたる生活改善につながる署名にとりくむと共に人事委員会に対し要請を行ってきた。その際、人事院勧告に追従することなく、県職員教職員の生活実態、職場実態からの勧告等を強く求めてきたが、「勧告」はその期待に応えたものとなっていない。

地公労共闘会議は「勧告」を受けて県当局との交渉を行うことになるが、その成り行きは県内の公務・公共関連労働者や民間労働者にも大きな影響を及ぼすことから、このとりくみに全力をあげる決意を表明する。