

2016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943円：0.25%（国人勧708円：0.17%）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4.32月（公務4.20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4.30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1,700円～400円、再任用は400円の幅で、実習助手・寄宿舎指導員（1級）で1,600円～300円、再任用は300円の幅での改善となる。公民較差が僅少でほぼ国と同水準のベア勧告にとどまったとはいえ、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の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。引き続き、山口県の給料表は2級の場合で、全人連の給料表を2.2%から2.1%、額では4,400円から8,700円、再任用で5,800円上回る給料表を維持することとなった。

（2）県人事委員会は、「人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定の取扱いや他の都道府県の扶養手当の見直し状況を見極めながら、扶養手当の見直しについて、検討を行うことが必要」として、配偶者手当については「見直し」削減を勧告せず「検討」にとどめ、子の手当については600円の引き上げ（6,500円→7,100円）を勧告した。8月の人事院勧告が、扶養手当制度について配偶者の手当額を減額し（13,000円→6,500円）、子の手当を引き上げ（6,500円→10,000円）等の見直しを勧告するという極めて厳しい情勢のもと、県人事委員会が主体的な改善勧告を行ったことを評価したい。

この理由として、県人事委員会は「給料表を引き上げてもおおむね半数の職員が『給与制度の総合的見直し』における給料水準の引き下げに伴う給料表の改定効果がこれらの職員には及びにくい状況」を指摘している。また、民間給与実態調査が、「給料月額」のみで比較されるラスパイレス指数ではなく、毎月支給される手当を含めた「給与月額」で比較されることから、「手当により較差を解消することとし、その際には、『できるだけ多くの職員に改定効果が及ぶようにすること』、特に『給料表の改定効果が及びにくい中高年齢層の職員にも改定効果が及ぶようにすること』を考慮することが望ましい」と報告している。

高教組は、民間給与実態調査において、現給保障での比較による給料表改定の矛盾を指摘し、大幅かつ公平な給料表引き上げによる公民較差の解消を要求してきたが、この要求の正当性が配偶者手当の削減を阻止し、子の手当は増額の到達を築いたことに確信をもつものである。

なお、このことにより、配偶者手当削減による大幅な賃下げを阻止するとともに、給料表引き上げ・一時金改善に伴う差額支給はもちろん、現給保障対象者でも扶養する子がいる場合は、改善部分が差額支給となる。また、主幹教諭など「新しい職」とそれに対応する「特2級」の給料表について勧告させなかったこと、国が昨年勧告したフレックスタイム制導入を引き続き「検討」とさせたことも私たちのたたかひの反映である。

（3）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残念である。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1,700円～1,600円、1級で1,600円～1,500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22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。

（4）一方、今回の給与改定が私たちの生活改善にほど遠いものであることも事実である。とりわけ、ベテラン層では、現給保障に追いつかない水準の賃上げでしかない。すべての世代における大幅な賃上げこそ求められている。その点で、今年の民間給与実態調査における県内民間給与が371,603円で、昨年の375,777円と比較して4,174円も減少しているこ

とは重大である。これは、アベノミクスの失敗を示すと同時に、労働者全体の賃上げによる地域経済の活性化なくして、私たちの生活改善もあり得ないということを意味している。私たちは引き続き、すべての労働者の大幅賃上げ、賃金底上げを求め、春闘と「最賃・人勧」闘争を一体のものとしてたたかっていかなければならない。

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」「業務処理体制の見直し」「事務の簡素・効率化の徹底」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改めて自覚した上で」「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、自ら率先して取り組むことが重要」と報告している。しかし、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触れていない。同時に現在の超過勤務を規制する手立てについても触れられていない。私たちは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と、超過勤務を規制する具体的手立てを引き続き要求していくものである。

(2) 今年の報告は、これまでの「メンタルヘルス対策等」に加え、「心身両面の健康対策」として、「身体健康管理対策」の項を新たに加え、踏み込んだ報告を行っている。とりわけ「要精密検査への早期受診の徹底」などの取り組みの必要性を報告したことは学校現場の実態と私たちの要求の反映である。この報告の具体化が求められる。

急増する精神性疾患に対するメンタルヘルス対策も緊急の課題である。その点で、「(精神疾患の)原因の分析・把握を進め、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、「職員の健康状況等の把握や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、長時間労働の実効ある規制とその背景にある競争と管理・統制の施策こそ問題とすべきである。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援について、介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大について具体化することが当面の課題となっている。報告も「関係法律の改正や国及び他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の措置を講ずる必要がある」と求めているが、今後、職場の実態にあった取得しやすい制度になるよう要求していかなければならない。高齢期の雇用については「フルタイム勤務の活用により、職員が安心して職務に専念できる環境の整備を進める」と述べる一方で、「職員の定員事情や年齢構成の特性を踏まえ、中・長期的な視点に立って、計画的な人事管理を行うことが必要である」と昨年より踏み込んだ報告を行っているが、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こそ大前提であることを忘れてはならない。希望者すべての再任用、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・協議を求めているものである。

3. 高教組は全教・公務労組連絡会に結集し、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(2,406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2016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。

2016年10月19日

山口県高等学校教員組合執行委員会