

2016年8月29日

北海道人事委員会委員長  
 鎌田 信 知 様

北海道公務・公共業務労働組合共闘会議地公連絡会  
 北海道高等学校教職員組合連合会  
 中央執行委員長 國田 昌 男  
 全北海道教職員組合  
 執行委員長 川村 安 浩  
 北海道自治体労働組合連合  
 執行委員長 大塚 隆 一

## 2016年北海道人事委員会の勧告に向けた要請書

貴職の道職員・教職員の給与・労働条件の改善に向けた努力に敬意を表します。

さて、人事院は8月8日、国会と内閣に国家公務員の給与等に関する勧告を行いました。その内容は、月例給は官民較差が708円(0.17%)あるとして、初任層を1,500円程度、それ以外は400円を基本に引上げ、ボーナスは民間の4.32月に合わせ、現在の4.20月を0.10月引上げるものです。一方で、扶養手当のうち配偶者手当を半額の6,500円にして、その原資を用いて子に係る手当を10,000円にする、ボーナスの引上げ分は勤勉手当に配分し、再任用職員の勤勉手当の成績率は「優秀」と「良好」で差をつける内容です。

配偶者手当の「見直し」は、その詳細が労働組合に示されたのが勧告の一週間前であり協議不十分であること、なおかつ、民間では8割近くの企業が家族手当を支給していて、その87%が配偶者手当を支給している実態があり、8割に近い企業が配偶者に係る手当を「見直す予定がない」という結果が出ているにもかかわらず引下げ勧告を行いました。「情勢適応」「民間準拠」と言っている人事院が「女性の活躍」を口実に労働力不足を解消したいという政府の思惑に与し、公務率先で民間に波及させる狙いが透けて見え断じて認められません。

17年間続いた道独自削減は、一般職は終了したものの、管理職は削減され続けています。

「財政悪化の原因は人件費ではない」にもかかわらずいまだ行っている削減措置を直ちにやめるとともに、この間私たちの生活を圧迫し続けてきた独自削減の実損を回復する努力をし、道民・子どもたちのために超勤もいとわず奮闘している職員に報いるべきです。

今年3月の退職者から、無年金期間が2年に引き延ばされました。改善を求め続けた教員の再任用率は少し上がったものの、希望者全員の任用にはまだまだ開きがあり、「不安で目前の講師採用にしがみついた」「ハローワークで仕事を探した」など切実な声が寄せられています。また、本年5月東京地裁で「業務の内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは、労働契約法に反する」という判決が出されました。雇用と年金の確実な接続は、賃金や生活関連手当などの改善とともに行われるべきです。

育児・介護休業法の改正により両立支援制度が広がりました。しかし、学校では、その代替を確保できず「教育に穴があく」実態もあります。「代替がないから妊娠しないで」などと同僚や保護者から言われる実態は早急に解決すべきです。育児・介護等の休暇を取得することで、同僚のいっそうの超勤につながらないような職場環境を確保することが急務で、そのためには十分な定員配置が必要です。

道職員・教職員が、その職務・職責を心身ともに健康で全うするに相応しい勧告・報告となるよう、公務員の労働基本権制約の代償機関である北海道人事委員会に下記の事項の実現を強く求めます。

記

1. 17年間にも及んだ道独自削減の実損を回復すべき努力を惜しまないこと。「道の財政難の原因が人件費ではない」ことから、現在行われている削減を直ちにやめるよう勧告すること。
2. 公務関連労働者が「全体の奉仕者」として誇りと尊厳を持って職務に専念できるよう、労働実態と生活に見合った賃金・労働条件の改善・充実をはかるよう勧告すること。当面次のことを求める。
  - (1) 一時金（ボーナス）については、年間支給月数を改善し、勤勉手当の割合は縮小すること。とりわけ、職員の士気向上、人材確保の観点からも、国と同じ月数に引き上げること。
  - (2) 給料表改定は、初任給近辺の官民較差解消を重点に行うこと。
  - (3) 配偶者手当については、「情勢適応の原則」「民間準拠」にもとづき、労働組合との協議を尽くすこと。また、公務率先の手当引き下げは行わないこと。
  - (4) 諸手当については、北海道の広域性を考慮し、次の事項を実現すること。
    - ア 住居手当の全額支給限度額・最高支給限度額を引き上げること。
    - イ 地域間格差の縮小、支給地域の拡大など地域手当を改善すること。
    - ウ 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善すること。
    - エ 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
    - オ 職員に自己負担を生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
    - カ 業務の実態に見合うよう、特殊勤務手当を改善すること。教職員に対して支給される部活動指導手当は時間単位とし支給額を引き上げること。
    - キ 寒冷地北海道での生活を保障するために、寒冷地手当の級地区分や指定基準を改め支給額等を改善すること。
  - (5) 高齢層の賃金抑制をやめ生活改善や意欲向上につながる改善をおこなうこと。
- 3 縦方向の管理を強め、職員の協力協同を壊す人事評価制度は中止すること。人事委員会は、道職員であれば、「職員の能力の育成、適正配置など、公正かつ合理的な人事管理と公務能率の向上」、教職員であれば「学校職員の資質能力の向上と学校活性化を図り、その成果を児童生徒に還元する」という目的が達成されているかどうかを、直接、道職員・教職員に調査を行い検証すること。
- 4 雇用と年金の確実な接続を保障するために、以下のことを求める。
  - (1) 本人の希望に基づいて退職後の雇用を保障すること。定年年齢の引き上げに関するこれまでの勧告を踏まえた検討を行い、少なくとも定年年齢を年金支給開始年齢に合わせること。
  - (2) 特に再任用率が低い教育職については、希望者全員が希望通りに再任用されるようにすること。特別支援学校においては、これまでの勤務校の経験が活かされるよう任命権者に求めること。
  - (3) 再任用職員の賃金改善を図ること。当面以下のことを求める。
    - ① 再任用職員の給与は、定年前の賃金水準を保障すること。
    - ② 定年前に2級俸給表の適応となっていた実習担任教諭・専門寄宿舎指導員・指導実習助手については、2級俸給表を適応すること。
    - ③ 現在支給されていない生活関連手当を支給対象とすること。とりわけ寒冷地・へき地手当を早急に支給すること。

- ④ 現在、勤勉手当で「適用しない」とされている「優秀」の成績区分は用いないこと。
  - ⑤ 学校現場で産休・育休、病休、介護休暇などの代替が保障されず、「教育に穴があいている」現状を鑑み、短時間勤務の再任用者を講師などとすることができるようにすること。
- 5 臨時教職員、非常勤職員の雇用の安定をはかり、賃金及び労働条件を改善するよう勧告すること。
    - (1) 退職者の希望者全員の再任用に伴い、新採用者の抑制や臨時教職員・非常勤職員の雇い止めが起こらないようにすること。
    - (2) 非常勤職員の休暇を常勤職員の同等の制度とし、無給となっている休暇を有給とすること。
    - (3) 非常勤職員の報酬を引き上げ、退職金を支給すること。
  - 6 介護・子育てをしながら仕事をしつづけることができるよう両立支援制度の改善をおこなうこと。また、制度を利用しやすい環境を整備すること。当面以下を求める。
    - (1) 介護休暇制度の取得期間の延長や必要に応じた取得を可能とすること、残った期間を繰り越せるなど使いやすい制度とすること。
    - (2) 介護・育児にかかる休業中の所得保障を行うこと。
    - (3) 介護・育児等にかかる休業が、昇給・勤勉、退職金に影響しないようにすること。とりわけ、「査定昇給制度」において、懲戒と同じDまたはE評価とならない取扱いとすること。
  - 7 職員が生活に潤いをもたせ、心身ともに健康で定年まで働き続けられるよう、時間外勤務の縮減や各種休暇制度の充実を行うこと。
    - (1) 全ての職員の時間外勤務縮減や総実勤務時間短縮に向けた実効ある取り組みを強力に推進すること。そのために、業務量などに応じた適正な人員配置や再任用職員の経験・知識等を有効活用すること、割り振り変更の対象業務を拡大することなどを任命権者に求めること
    - (2) 休職者の精神性疾患の割合が高止まりしていることをふまえ、その原因の一つである超勤の縮減をすすめること。とりわけ教員については、限定4項目以外の超勤をなくするよう北海道教育委員会に求めること。
    - (3) フレックスタイム制については、国家公務員に対するアンケートで「ゆう活」が超勤につながった回答が多かったと報道されていることもあり、仕事量に見合った人員配置がなされない限り導入しないこと。
    - (4) 子の看護休暇を子ども一人につき5日以上とし、対象年齢を引き上げること。また、対象範囲を拡大し、家族の看護に使えるように「家族看護休暇」とすること。
    - (5) 夏季休暇を他県にならい、3日から5日にすること。
  - 8 心の病の発生を予防するため、「心の健康づくり」に向けた対策を充実・強化すること。パワハラ・セクハラなど様々なハラスメントが起きている実態をふまえ、ハラスメントを根絶するための具体的な対策を強化すること。とりわけ、キーパーソンとなる管理職によるケアを充実させるよう任命権者に求めること。

9. 障害者雇用に関しては「障害者雇用促進法」にもとづき職務や職場への定着を促進するために、職員の加配などを含めた「合理的配慮」を行うよう任命権者に求めること。

10. 憲法とILO勧告に基づき公務員労働者の労働基本権を保障するなど民主的な公務員制度確立のために、任命権者に対し意見を述べること。

以 上