

2016年北海道人事委員会勧告に対する声明

2016年10月7日

北海道公務・公共業務労働組合（北海道公務共闘）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

北海道人事委員会は10月7日、知事と道議会に対し、道職員・教職員の本年度の給与等についての勧告と報告をおこなった。この間、道公務共闘は道人事委員会と2回の交渉を行い、現場の切実な声と実態を届けてきたが、我々の労働基本権制約の代償機関としての役割を果たしたとは到底言えない内容である。

1. 勧告の主な内容は次の通りである。

(1) 月例給・一時金ともに3年連続の引き上げ。

①月例給の引き上げ672円(0.17%)

ア 月例給公民較差 独自削減前 0.17%(672円)、独自削減後 1.26%(4,845円)

イ 給料表(行政職給料表の場合)は、初任給を1,500円引き上げ、若年層についても同程度の改定。その他の層は再任用も含め400円を基本に改定。

②一時金は4.30月(再任用2.25月)。

ア 現在の4.10月を4.30月に、再任用職員は2.15月を2.25月に引き上げ、勤勉手当に配分。

(2) 医師・歯科医師及び獣医師に対する初任給調整手当の支給限度額を100円～500円引き上げる。

(3) 扶養手当は「見直す」。配偶者手当は半額の6,500円に、その原資を用い、子の手当を3,500円引き上げ10,000円とし、2年間で段階的に実施する。給料の官民較差の原資を用い、道独自で本年度4月に遡り、子の扶養手当を400円上げて6,900円にする。

	2016年度	2017年度	2018年度
配偶者	13,000円	10,000円	6,500円
子	6,900円	8,000円	10,000円

(4) 再任用職員の勤勉手当に「優秀」区分をつくる。そのために「良好」の成績率を下げる。

(5) 実施時期

(1)の①と②、(2)は本年4月に遡り実施。(3)は上表を参照。(4)は来年6月より実施。

2. 生活改善にほど遠い月例給、差別賃金を拡大させた一時金。

月例給は、民間より0.17%(672円)低いとして、行(一)の俸給表でいえば、初任層を1,500円それ以外を400円引き上げた。3年連続の引き上げはこの間のとりくみの成果といえるものの、現給保障金額内となる40代以降は、実質の賃上げとはならない。官民較差は現給保障された金額で比較されているので、その金額に上乘せされなければならないはずである。また、この引き上げ幅では、現給保障の経過措置期間が終了する2017年度末以降に賃下げとなる職員が出るのは明らかである。2015年度の消費者物価指数は対前年比で0.8%上昇しており、0.17%の改善では、実質賃下げと言わざるを得ない。

一時金は、人材確保や再任用職員の賃金改善などを求めた結果、国並みの4.3月、再任用者も2.25月となったが、その改善は「勤務実績に応じた給与を推進する」として引き上げ分をすべて勤勉手当にあてている。「国並み」への引き上げは評価できるが、その原資すべてを差別的な勤勉手当にあてるとした勧告には断固反対する。また、再任用者に「優秀」の上位区分をつくる内容となって

いるが、「良好」の成績率を下げて原資を作り出すなどこの面でも格差を拡大するもので認められない。再任用者が望むのは、賃金改善や寒冷地手当など生活関連手当の支給であり、その実現につながる勧告をしてこそ「これまで培ってきた能力や経験を活用」することにつながるものである。さらに、非正規職員の雇用の安定と賃金改善には全く触れられなかった。正規職員と同様の仕事をしている非正規雇用者の労働条件改善を引き続き人事委員会に求めていく。

3. 国言いいなりの配偶者手当「見直し」。配偶者は半額に、子は3,500円引き上げ。

配偶者手当については、今年道の内の民間の「扶養家族の構成別支給月額」が13,429円にもかかわらず、公務の配偶者手当を半額にし、その原資を用いて子にかかる手当を3,500円引き上げる「見直し」を行った。我々は、交渉で「見直し」により、4割もの職員が不利益変更を受けることを明らかにさせ、この「見直し」の手法が職員間を対立させるものであることを示し、配偶者手当を削減せず、子の手当を改善するよう求めてきた。このことは、人事院が「女性の活躍」を口実にした政府の労働力不足政策に与し、民間準拠の実態がないにもかかわらず公務率先で扶養手当を見直したことが背景にあるが、道人事委員会も同様であり、断じて認められない。

4. 再任用については、「再任用職員数の大幅な増加が見込まれている」中で、都市部に集中する希望者に「地方勤務を促す」ことや「能力や経験を活用」するために「役付職員への再任用に引き続き積極的に取り組んで行く必要がある」と報告し、昨年度の「新たな制度を構築する必要」から後退した内容となった。国は、昨年12月に定年延長ではなく「再任用の義務化」の方針を明らかにしたが、依然として教員の再任用率は低く、とりわけ高校教員では、希望者の1/4が辞退を強いられている。これまでの通知や今回の国の方針に基づき、「希望する職員全員の再任用」を引き続き求めていく。

また、両立支援については、「一の要介護状態ごとに3回以下、かつ合計6ヶ月以下で指定」「連続する3年以下、1日2時間以下の介護時間の新設」「介護休暇・育児休業・介護時間の取得が昇給・勤勉に直ちに不利にならない取扱」などについて各任命権者で検討するよう求めているが、我々が求めた代替の確保や超勤解消などの環境整備については一切触れていない。

超勤については、昨年「年間720時間以上の超勤を来年度末までにゼロにする」という目標を掲げた知事部局が「720時間以上超勤」が増加し、その解消として「柔軟な業務分担の変更」「管理職員自ら業務優先度を判断」「業務の定型化、効率化」などのアンケート結果を紹介しているが、道人事委員会として、仕事の総量を減らすことや人員増などの具体策には触れていない。学校現場では、「過労死ライン」を超える超勤にも残業手当は支給されず、給特法を理由に放置され続けている。引き続き具体的な超勤解消策を明らかにするよう強く求めていく。

5. 道高教組・道教組が本年行った「学校職員実態・要求アンケート」では、時間外勤務について「1日3～5時間」が39%、「6時間以上」が8%と、47%もの教職員が3時間以上の超勤実態であることが明らかになった。そのような中で、今回の勧告は、道民・子どもたちのために日々奮闘している道職員・教職員をばげます内容とは到底いえない。また、「世界で一番企業が活躍しやすい国をめざす」ために、労働法制の改悪や社会保障の切り下げなどが狙われる中、我々は、今後も職場からの要求を束ね、公務労働者はもちろん全ての労働者の賃金底上げや労働条件改善に積極的な役割を果たすべく、民間労働組合や民主団体とともにたたかいをすすめていくものである。

今後、任命権者との賃金確定交渉において、公務・民間労働者および道民と幅広く共同し、賃金や手当の改善、「希望者全員の再任用」と長時間過密労働の解消など労働環境整備の諸要求の実現と合わせて、憲法を守り活かす道民本位の道政をめざして総力をあげてたたかうものである。