

2017年北海道人事委員会勧告に対する声明

2017年10月6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6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

(1) 月例給・一時金ともに4年連続の引き上げ。

①月例給の引き上げ484円(0.13%)

ア 月例給公民較差 独自削減前 514円(0.13%)、独自削減後 4,804円(1.26%)

イ 給料表(行政職給料表の場合)は、初任給を1,000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4.40月(再任用2.30月)。

ア 現在の4.30月を4.40月に、再任用職員は2.25月を2.30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) 実施時期

本年4月に遡り実施

2. 生活改善にほど遠い勧告。現給保障の経過措置期間終了により多くの職員が賃下げ

月例給は、民間より0.13%(514円)低いとして、行(一)の俸給表でいえば、初任層と若年層を1000円、それ以外を400円引き上げた。4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。また、次年度から現給保障の経過措置期間が終了することを人事委員会は明言しており、来年4月以降、2割の教職員が大幅な賃下げとなり、決して受け入れることができない。

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4.40月、再任用者も2.30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。

3. 安心して定年退職を迎えるための雇用と年金の接続を

2018年3月末の定年退職者から年金支給開始年齢が満63歳に引き上げられ、雇用と年金の接続は、より大きな課題となる。再任用率は、昨年度から改善したとはいえ、小学校で84.4%、中学校81.6%、特別支援学校75.0%、高校82.9%と、依然、教職員は、すべての再任用希望者が任用されて

いない。公務運営に関する報告では、「国において、65歳まで延長する方向で検討されている」と国の定年延長の動向について言及しているものの、再任用制度については、「任命権者は、再任用職員の地方勤務をさらに促すなど、その配置の在り方について検討する必要がある」と昨年と同様の報告であり、現状の再任用率の問題を踏まえた報告とはいえない。国は、雇用と年金の接続の課題について「再任用の義務化を継続する」として、原則フルタイム再任用すべきとの意思を示している。引き続き、希望者全員が再任用できるよう強く求めていく。また、寒冷地手当やへき手当などの生活関連手当を措置するよう求めてきたが、国準拠の姿勢を崩していない。再任用職員の賃金が十分でないことも、地方へ勤務することを辞退せざるを得ない状況を作り出している。引き続き、再任用職員の賃金と生活関連手当の改善を求めていく。

4. 臨時・非常勤職員の雇用・労働条件の改善を

日本の労働者の4割が非正規雇用であるなか、公務現場においても臨時・非常勤職員が増加しており、自治体が官製ワーキングプアを作り出している。全道で働く臨時・非常勤職員の中には、正規職員と同じ業務を行っているにもかかわらず、待遇に大きな差がある。賃金の引き上げや均等待遇、雇用の安定について改善することが求められている。先日、日本郵便で働く期間雇用社員が、正社員と手当や休暇で格差があるのは労働契約法違反だと訴えていた裁判で、手当・休暇なしは違法であるとの判決が出された。改正労働契約法では、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するために、「無期労働契約への転換」「雇止め法理の法定化」「不合理な労働条件の禁止」などのルールを定めている。地方公務員が適用除外とはいえ、労働者の4割が非正規雇用であるなか、公務現場においても労働契約法の改正趣旨を踏まえた制度の整備が急務である。

5. 具体的で、実効性のある超勤解消策を

現在、道高教組・道教組では「全道教職員・働き方改善アンケート」にとりくんでいる。途中集計では、超勤解消の解決のためには「教職員の定員を増やすこと」「業務量に見合った人員配置」が必要という意見が多数を占めており、求められる業務量に対する人員配置がまったく追いついていない実態が明らかとなっている。根本的解決には「人を増やす」「仕事を減らす」しかないが、現場の超勤解消は、早急に解決すべき待ったなしの課題である。公務運営に関する報告では、「適切な勤務時間の把握や、事務処理業務、部活動指導業務の負担軽減など、長時間労働を抑制するための具体的な取組を検討・実施する必要がある」としている。

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。