２０１６年10月２０日

北海道教育委員会
教育長　柴　田　達　夫　様

北海道公務・公共業務労働組合共闘会議（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

道職員・教職員の賃金等に関する要求書

日頃、道民に対する行政サービス向上並びに子どもたちの成長と教育の発展のためにご尽力されていることに敬意を表します。

10 月 7 日、北海道人事委員会は道議会と知事に対し、月例給を 672 円、ボーナスを 0.2 月引き上げる勧告を行いました。しかし、初任層以外は「給与制度の総合見直し」の経過措置期間のため、実質の賃金改善はありません。一時金は、0.2 月上がったもののすべて勤勉手当に配分され、再任用者の「優秀」区分をつくることとあわせ「成果主義」を拡大しています。本年の最低賃金の上昇率は３％、2015 年度の物価上昇率 0.8%にも届かない賃金「改善」では、生活はますます苦しくなる一方です。とりわけ、扶養手当の「見直し」は、「公務率先」で配偶者手当を削減し、政府の労働力不足政策に人事院とともに与するものであり、合わせて、その原資を用いて子に係る支給額を引き上げる手法は手当をめぐる対立をおこさせるもので断じて認められません。

「人件費が原因ではない」とされながらも 17 年間も続いた道独自削減は、一般職は終了しましたが管理職は継続されていて、その両者が同じ職場で仕事をしています。道財政の改善は、税金の使い方や大企業などへの課税のあり方を見直すなどしてその課題を解決すべきであり、チーム力を阻害する一部職員の削減継続を直ちに終了し、この間の職員の苦労に報いることこそ求められています。

再任用問題では、昨年 12 月、国は「定年延長」ではなく「再任用の義務化」を打ち出しました。本年 3 月末の退職者から無年金期間が最大 2 年となり、不安はますます増大しています。それは、「再任用義務化」とは裏腹の実態があるからです。とりわけ、高校教員の再任用率は、昨年より 13 ポイント上がり 74%となったものの希望者の 1/4 が「辞退」を強いられています。道人事委員会は、今後再任用者が増えることを想定しながらも「地方勤務を促す」「役付職員の再任用を増やす」と、昨年の「新たな制度を構築する必要がある」から後退した報告を行っています。「希望者全員の再任用」ができる制度の構築を求めるとともに、再任用に伴う新採用の抑制、期限付教職員の雇い止めを行わないことを厳に求めます。

時間外勤務の実態も依然深刻です。道人事委員会は、知事部局で「年間 720 時間以上の超勤ゼロ」を目指しながらも 3 年連続増えている実態を報告しました。また、道高教組･道教組が実施した学校職員実態･要求アンケートでは 1 日 3 時間以上の超勤が全体の 47%にものぼることが明らかになりました。このような実態の中、両立支援の充実策が導入されます。この制度が職場への負担感なく「必要な人が必要なときに気兼ねなく使える」ようにしてはじめて両立支援となります。そのためにも、代替制度の充実や仕事の総量を減らすこと、超勤解消が求められています。

私たち道職員・教職員が、安心して道民、子ども・保護者・地域のための仕事に打ち込むことができるよう、次のことを強く求めます。

記

1　道職員・教職員の賃金を改善すること。

(1)道人事委員会の勧告の取り扱いについては、月例給は現給保障の経過措置期間中の金額で比較したものなので、最低でも、その金額に上乗せし、全ての職員の賃金改善につながるようにすること。

(2)一時金については、再任用職員も含めて、せめて国並みの改善を行うこと。また、その改善は勤勉手当ではなく期末手当にあてること。

(3)差額支給は、年内に行い正月に間に合わせること。

(4)職務給の原則から逸脱する 50 歳台後半層の昇給停止を回復すること。

(5)一部職員に継続している道独自削減を直ちに終了し、全ての職員の実損回復を行うこと。

2 「年金と雇用の接続」を確実に行うため、再任用について以下の点を反映した、道・道教委としての再任用制度を確立すること。

(1)希望する道職員・教職員全員の再任用を実現すること。その際、希望者の意向を十分に聞き、本人の意向を尊重し、勤務地の希望が合わないことにより「辞退」を迫るようなことをしないこと。

(2)再任用者については、定数外とし、新採用者の抑制や期限付教職員、講師の雇い止めをしないこと。

(3)再任用職員の給与は、定年前の賃金水準を保障し、手当の改善を行うこと。とりわけ、寒冷地手当、へき地手当は早急に支給すること。

(4)定年前に２級俸給表の適用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、退職前の職名での任用を行う等工夫して1級に引き下げることがないようにすること。

(5)全ての再任用職員の賃金改善となるよう、現在「適用しない」とされている勤勉手当の「優秀」の成績区分をつくらないこと。

(6)代替者不足による「教育に穴があく」事態を避ける方法として、再任用者が活躍できるようにすること。

3 配偶者控除の大幅見直しが見送られている情勢を鑑み、扶養手当の「見直し」を行わず改善すること。

4 諸手当を次のとおり改善すること

(1) 寒冷地手当を、燃料価格や物価上昇に合わせ、生活実態に見合った額を支給すること。昨年寒冷地の級地の下がったところは、寒冷積雪地域の生活実態にもとづいて改善すること。

(2)住宅手当・通勤手当を改善すること。特に、持ち家手当の復活、特急・高速道路料金支給要件の緩和をすること。

(3)単身赴任手当を引き上げること。

(4)宿日直手当の改善を図ること。

(5)部活動手当・修学旅行等引率などの教員特殊業務手当を改善すること。

(6)義務教育等教員特別手当を回復すること。

(7)特別支援学校、特別支援学級の教員に支給される調整額をこれ以上削減しないこと。

(8)兼務手当、産業教育手当、定時制通信教育手当などの諸手当の改善をはかること。

5　昇給・昇格制度・初任給決定について当面次の改善を行うこと。

(1)給料表の号俸増設、枠外昇給を実施すること。

(2)教育職については、2 級（教員）は 45 才から 3 級に、１級（実習助手・寄宿舎指導員）の免許所有者はただちに、未所有者は高卒経験年数 10 年、短大・高専卒経験年数 8 年ですべて 2 級への昇格を行うこと。

(3)行政職は６級・研究職は 4 級までの無条件昇格を行い、海事職・医療職などについても、行政職に見合う昇格を行うこと。

(4)初任給については、公民比較の結果や人材確保の必要性から大幅な賃金改善を行うこと。

(5)中途採用者の初任給改善をすみやかに実施し、在職者調整を行うこと。

(6)休職・長期療養欠勤・介護休暇を理由とする昇給延伸をやめ、完全復元を行うこと。その際

は在職者調整も合わせて行うこと。

6　職場に大きな負担をかけ、また、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。少なくとも、「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」という道教委の言うこの制度の目的が達成されているかを評価者、被評価者に直接聞き取り検証すること。

7　「査定昇給制度」と人事評価制度の２つの制度が導入されている中で、下位評価を受けた職員が、本年の「査定昇給制度」と来年 6 月から評価結果が「活用」される人事評価制度の両方で不利益を受けることがないようにすること。

8　臨時・非常勤職員の賃金を大幅に改善すること。

(1)臨時・非常勤職員の最低賃金を時間単価 1,000 円以上とすること。
(2)非常勤講師については、当面、時間単価を 4,000 円とし、月額制にもどすこと。
(3)55 歳を超える一般職非常勤職員の昇給を停止しないこと。
(4)5 月 13 日の東京地裁判決を踏まえ、手当や退職金、公宅貸与などの処遇の違いをそのままにして「定数内職員との均衡」を理由に大幅な賃下げが行われている 60 才を超える職員の報酬削減を中止すること。
(5)一般職非常勤職員の退職金を制度化し支給すること。

9　道職員・教職員のこころとからだの健康を守る制度・施策を充実させること。

(1) 労働安全衛生法に則り、各職場の衛生委員会が機能できるよう具体的対策を講ずること。
(2) 市町村立学校においては、50 人以下の学校についても衛生委員会を設置するよう、各市町村教育委員会に強く指導すること。
(3) ハラスメントのない良好な職場環境とするためにも、管理職員が解決能力を高めるための研修を一層進めるとともに、相談者に親身に寄り添い解決するための相談窓口の機能充実を図ること。

10　厚生労働省通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」にもとづき、実効ある超過勤務規制を行うこと。

(1)教職員を除くすべての職員の時間外労働については協定を締結し、男女とも年間１５０時間以内となるよう超勤規制を行うこと。
(2)やむを得ない時間外勤務に対して新たに予算を確保し、実績にもとづき時間外手当を全額支給すること。その際、支給率 100 分の 125 を 100 分の 150 に、深夜および休日を 100 分の 200 に引き上げること。

11　教職員の超過勤務解消に向けて、実効ある方策を強力に進めること

(1)最新の教職員の超過勤務実態を調査し、因果関係を明らかにすること。
(2)教職員の勤務時間の把握を「過重労働による健康障害防止対策」などにより、管理職が責任をもって行い、超勤解消の手立てをとるよう指導すること。また、市町村立学校においては、市町村立教育委員会の責任で、教職員の勤務時間の把握を行うこと。
(3)勤務時間の割り振り変更できる業務範囲を家庭訪問やＰＴＡ業務、日常の部活動や講習などの教育活動に関わるすべての業務に拡大すること。
(4)教職員が週休日に勤務を命じられた場合の振替期間について、すべての業務を前 4 週後 8 週後直近の長期休業期間の末日とすること。少なくとも、前４週後１６週にすること。また、土曜授業実施に伴う勤務振り替えを確実に実施できるようにすること。
(5)教職員に対して時間外勤務を命ずる場合、限定 4 項目を遵守すること。無定量の残業を生みだす温床となっている給特法の改正を国に求めること。
(6)超勤の大きな要因となっている部活動について、保護者や道民にその実態と部活動の在り方を教育の条理と顧問の労働条件の観点から示すとともに、超勤を解消する具体的手立てを講じること。

12　2011 年 4 月に変更になった病気休暇制度について、教職員が正しい理解に基づいて活用できるよう、より一層の周知をはかること。また、変更にともなう課題を調査・研究し、適切な改善を行うこと。病気休暇の 90 日換算時に時間単位の病休を一日とせず、時間で換算すること。

13 育児・介護をしながら仕事をしつづけるための条件整備をすすめること。当面以下を求める。

(1)来年 1 月 1 日から施行される育児･介護休業法に基づいた改正を行うこと。その際、制度を活用する職員も同僚も安心できるよう、代替の確保や超勤解消、総仕事量の削減などの環境整備を行うこと。

(2)育児休業の期間によって「査定昇給制度」の下位区分の評価にならないようにすること。

(3)「育児の短時間勤務制度」は、各職場の特殊性を考慮した実効性のある使いやすい制度とし、その制度を希望する職員のために、短時間勤務職員を完全配置すること。

(4) 育児休暇や子どもの看護休暇、早出遅出勤務などこれまであった育児に関する休暇を充実させること。

(5) 子どもの看護休暇の中学生における「医師の指示」をなくすこと。また、障害児の子の場合は、対象年齢を大幅に引き上げること。

(6) 4ヶ月未満の流産に対する休暇制度を新設すること。当面「妊娠障害休暇」をもってあてること。

(7)不妊治療を特別休暇として新設すること。

(8)育児休業・介護休暇を取得するすべての職員に、国・自治体など使用者の負担で賃金の 6 割の所得保障を行うこと。

(9)育児休業の代替職員は基本的に正規職員で対応すること。

(10)介護休暇の期間を延長すること。

14　へき地教育の振興のため、教育条件の整備やへき地教育を担う人材確保のための施策を行うこと。特に、へき地級地の切り下げをせず、改善に努力すること。

15　公務災害の認定基準を緩和し、公務外であることが証明できない災害については、すべて公務上と認定すること。講習・部活動・ＰＴＡ活動など教職員がかかわるすべての業務を公務災害の適用範囲とすること。

16　学校現業職の民間委託化を一方的･機械的に行わないこと。また、「職務換え」については、年齢にかかわらず本人の意向を尊重すること。現職で残っている現業職員については、定年までの現職の保障と再任用を保障すること。

17　道立学校の給食を民間委託にしないこと。また、すべての給食調理員（非）を正規職員にすること。臨時給食調理員（パート）が雇用保険の失業給付を受けられるよう月１０日の制約をやめ、長期休業期間中の勤務日数について配慮するなどすること。

18　現業職員の賃金･手当を改善すること。

(1)給食調理員（非）に対して、週 30 時間以上の勤務には、規定通りの時間外手当を支払うことを明記した通知文書を出すこと。

(2)育児休業や長期有給欠勤等に伴う代替え賃金は減額せず 100％保障すること。

19　年度ごとに契約を繰り返している臨時給食調理員の雇用について責任をもった対応を行い、雇用終了時に雇用保険を受給できないことのないようにすること。

20　障がい者雇用の促進のための条件整備をすすめること

⑴障がい者雇用を積極的に行い、障がい種にかかわらず雇用を行うこと。また、障がい者雇用をするに当たっては、当該職員の安全や業務遂行に関わる合理的配慮を行うこと。

⑵期間を定めた雇用とせず、正規職員として雇用すること。

21　現在直営の施設、新たに設置する施設の管理・運営については直営を基本とすること。

⑴指定管理料・委託料の削減などによって「公の施設」における事故、事件をもたらしていることを踏まえ、施設管理の実態調査を行い、抜本的対策を講じること。

⑵現に管理委託している受託団体で働く労働者の雇用、労働条件を責任を持って確保すること。

⑶指定管理者制度について

①指定管理者制度については、当該施設の管理・運営に係わる十分な活動実績、専門性、技術、人材などの蓄積を有していることを要件とすること。

②指定管理者制度の管理に係る経費については、総務省通知にあるような縮減を前提としないこと。

③指定管理者制度導入にあっては、「公の施設」の業務を担うにふさわしい労働者の身分、賃金、労働条件保障を規定すること。

⑷地方独立行政法人の実施に当たって、労働組合・職員団体と設立団体および法人との「労使交渉」を完全に保障すること。また、「目標管理手法」による経費削減の強要をやめ、雇用される労働者の賃金、労働条件は労使の合意事項とし、一般法人も含めて公務員準拠とすること。

⑸道が行う公共工事・委託事業における適正・公正な賃金・労務単価が確保されるよう「公契約条例」を制定すること。

以　　上