

人事委員会
勧告(10/15)

自宅住居手当引下げで「架空の」較差解消

55歳超昇給停止、自宅住居手当廃止(来年度)も勧告



発行所
神戸市中央区北長狭通5-2-10
兵庫県高等学校教職員組合
TEL 神戸(341)6745-6747
E-mail
honbu@hyogo-kokyoso.com
http://www.hyogo-kokyoso.com
発行人 兵庫県高等学校教
職員組合中央執行委員長
雨松 康之
編集人 松岡 敦之
定価 1部 20円
半年分 120円
組合員の購読料は組合費含め徴収

2012 人事委員会勧告・報告の主な内容 1

公民較差

(行政職)

民間給与	県職員の給与	較 差
411,278 円	減額前：411,764 円	486 円(0.12%)
	減額後：391,290 円	19,988 円 (5.11%)

給与の改定等

・給与抑制措置の影響分を除いた公民較差(486円、 0.12%)を基本とし、これを解消するための改定を行うことが適当

(1) 給料表

従来公民較差が小さく適切な給料表の改定が困難な場合には改定を見送っていることから改定を行わない

(2) 自宅に係る住居手当

2012年度：較差を解消するため1,100円引き下げ(500円)
2013年度：廃止(2013年4月1日実施)

(3) 期末・勤勉手当

民間の年間支給割合3.95月分は職員の年間支給月数3.95月と均衡していることから改定を行わない

(4) 昇給・昇格制度

- 1 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
- 2 給料表の高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減

改定の実施時期等

- ・自宅に係る住居手当の引下げについては遡及することなく、条例公布の日から実施
- ・これまで年間給与で民間との均衡を図るために行ってきた調整措置については、本県の実情を考慮し、必要な措置を講じることが適当

兵庫県人事委員会は、10月15日、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。今年も、「行革」カット前のもらつてもいない賃金(実際の賃金より2万円高い)を民間と比較し、「格差解消」のための引き下げ勧告を出しました。また、来年度の自宅に係る住居手当廃止・55歳超職員昇給停止も勧告しました。(職場のみなさんで「閲覧下さい」)

もらつてもいない賃金を民間と比較し、人事委員会は、「職員給与が民間従業員給与を486円上回っている」として、この

算出に用いた県職員の賃金は、「行革」カット前のもらつてもいない賃金で、実際に受けている賃金より2万円も高いものです。(2頁図参照)

民間より低い賃金から「較差分」を引き去り、人事委員会は、「行革」カットが行われた2008年から毎年このように「架空の」較差を算出してきました。そして、09年以降、09年 給料表0・2%引き下げと自宅の住居手当1000円引き下げ、10年 給料表0・07%引き下げと自宅の住居手当900円引き下げ、11年 給料表0・29%引き下げと、引き下げ勧告を出しました。県教委は、これらの勧告の引き下げ分を、「行革」カットされて民間より2万円も低い賃金から、さらに引き去り続けてきました。

不公平な「較差解消」また、「較差解消」と言いながら、自宅の住居手当という一部の職員に支給されている手当を引き下げるのは、公平ではありません。本来なら給料表を改定すべきものです。

2012年県人事委員会勧告に対する書記長談話

兵庫県高等学校教職員組合
書記長 中村邦男

10月15日、兵庫県人事委員会は県職員の賃金等に関する報告と勧告を行った。そのなかで、公民較差では、県「行革」による減額前・後の2つを調査し、実際には減額後に19,988円も民間より低いにもかかわらず、減額前較差を「基本」とし、民間より486円高いのでその分を自宅住居手当を1,600円から500円に引き下げることで解消すべきとした。

高教組は、兵庫教組、県立大学教組とともに、勧告前の数回にわたる人事委員会交渉で、「行革」による減額後の実際の賃金と比較・報告すべきであると何回も指摘・要求したが、それを無視した人事委員会の姿勢を許すことができない。また、55歳超の職員について、「標準の勤務成績では昇給停止」としたことも、学校現場でその年代の教職員が果たしている役割からして、その尊厳を傷つけるもので容認できない。県人事委員会は憲法に保障された労働基本権を不当に制約したための代償機関であり、公務労働者が「人たるに値する生活」を営むことができるように行政と議会に対して報告勧告を行う組織である。にもかかわらず、ハコもの建設やパナソニックなど大企業優遇政策を推進して自らまねいた財政難を、教育・福祉切り捨て政策と職員の労働条件切り下げで乗り越えようと県「行革」を強

行する県知事と県議会を後押しするような、報告と勧告を行ったことは、「公平」を旨とすべき自らの役割を放棄したものと厳しく指摘せざるを得ない。

「給与構造改革」や県「行革」で賃金が大幅に減額され、超過勤務を強いられ、教職員の生活は年々厳しくなっている。文字通り安心して教育活動に打ち込むことが困難になりつつある。この間、「規制緩和」と称して労働者保護のルールが改悪され、民間でも公務でも、正規雇用が低賃金の非正規雇用労働者に置き換えられている。そのことが、国内の購買力を低下させデフレの悪循環をまねいている。他方で人件費を削減することで大企業は260兆円以上の内部留保を抱えている。大企業の内部留保を社会に還元させ、労働者の賃金を引き上げ、消費増税ではなく富裕層への課税を強化することで、景気回復と財政難の克服を両立させていかなばならない。

今後は、県教委との賃金確定交渉にステージが移行し、生計費原則に基づいた賃金改善、臨時教職員の待遇の抜本的改善、超過勤務の実効ある縮減、自主的研修権の確立、教育活動に支障をきたしている教育予算の増額など切実な要求の実現を求めていくことになる。高教組は、現場教職員の皆さんとともに民間労働者と連帯し、広く県民にも訴えて、要求の実現に全力を尽くすことを表明し、県人事委員会勧告に当たった書記長談話とします。(2012.10.16)

2012 人事委員会勧告・報告の主な内容 2

勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減

- 引き続き事務の効率化を図るとともに、実効性が上がる取組を一層推進していく必要がある
教委における「勤務時間適正化対策プラン」をより実効あるものとする取組を注視

- 年休の取得しやすい職場環境づくりに向けては、事務事業の効率的な執行に加え、年間を通じた計画的な休暇取得、休日等と組み合わせた連続休暇の取得のほか、夏季における休暇の取得促進が図られるような取組について検討するなど、さらに取り組む必要がある

(2) 職員の健康管理

- メンタルヘルス対策について、引き続き、取組の一層の推進を図る必要があり、管理監督職は、日頃から、職員との意思疎通を積極的に図り、職員の心身の状況を的確に把握するとともに、職員が活き活きと働くことのできる職場環境づくりに、率先して取り組む必要がある。

- 東日本大震災の被災地支援のために派遣されている職員をはじめ、災害対応に従事している職員については心身の健康管理に留意する必要がある

(3) 男女共同参画の推進

男性職員の育児参加の促進に向けた子育てしやすい職場づくりや女性職員の能力発揮と活躍支援、働きやすい職場づくり等の取組を一層推進していく必要がある

(4) 人材の確保

職員の採用においては、本県の将来を担う優秀な人材の確保に向け、引き続き勤めていく必要がある

高齢期雇用

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続について、国や他の都道府県の状況を踏まえ、諸課題について検討を進めていく必要がある

公務員制度改革

引き続き国及び関連法案の動向に留意する必要がある

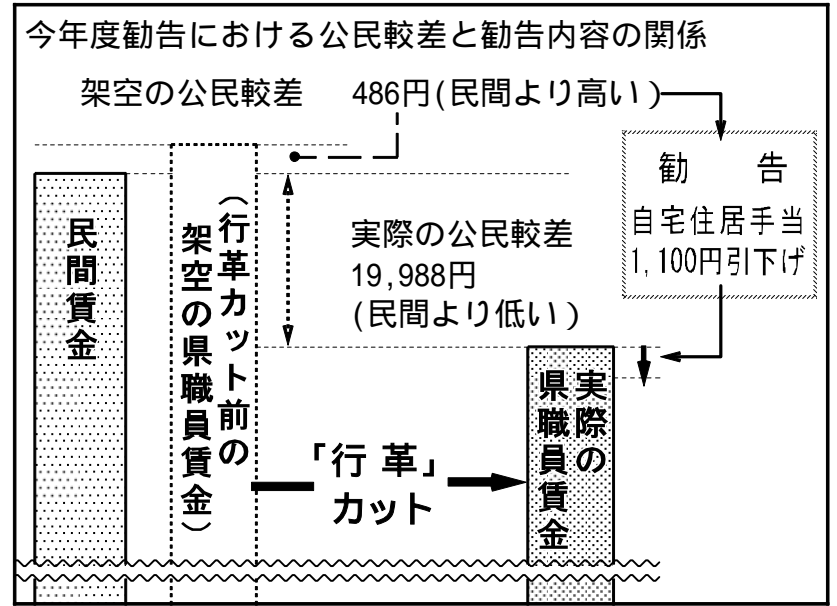
国とは事情が異なる
自宅住居手当も廃止
人事院は09年、自宅に係る住居手当廃止の勧告を出しました。国家公務員の自宅住居手当は、「財形持家融資制度」を利用して住宅を新築・購入した職員を対象に支給していたものであり、人事院はこの財形持家融資制度の利用者が大幅に減少したとして、手当の廃止を勧告しました。しかし、官舎が完備されている国家公務員と、地方公務員の事情は全く異なるので、国が自宅住居手当を廃止した

からといって地方公共団体が追随することに根拠はありません。高年齢層を狙い打ちにした55歳超昇給停止人事院勧告が、55歳を超える職員は標準の成績では昇給しない」としたことに追随し、人事委員会勧告も国並みの勧告を出しました。人事院は、「官民の給与水準は、…全体として均衡させているものの、50歳台特に後半層において官民の給与差が相当程度存在している」とし、「50歳台後半層における給与水準

の上昇をより抑える」ための勧告としています。しかし、50代後半の教職員は職場の中で重要な位置について職場を支えており、それに報いない賃金体系は到底認められません。また、民間との較差があるといいますが、民間では、例えばN・Tのように50歳で退職強要し低賃金で再雇用するなど、高齢層労働者の労働条件が踏みにじられている現状があります。正すべきは、民間も含めた全ての労働者の雇用のルールです。

[参考] 職員1人あたりの改定状況(人事委員会勧告の概要より)
(行政職:平均年齢43.8歳、平均経験年数22.3年)
「行革」カット実施後の額

	月例給与	一時金	年間給与	増減
改訂前	391,290円	3.95月	6,253,000円	6,000円
改訂後	390,804円	3.95月	6,247,000円	減



教職員の要求を全ての職場から 県教委へ届けましょう

2012賃金確定に向けての8大要求署名 要求項目

1. 月平均2万円にも及ぶ、県「行革」による賃金カットを即時に中止すること。
2. 月例給・諸手当の切り下げは断じて行わず、改善すること。
3. 退職金を削減しないこと。
4. 55歳超職員の昇給停止、高齢層の賃金削減、現給保障の廃止を行わないこと。
5. 青年教職員の賃金を月額2万円以上改善すること。
6. 定数内臨時教職員の正規化を図るとともに、臨時教職員の待遇を抜本的に改善して正規教職員との均衡を期すこと。
7. 超勤縮減のための実効ある措置をとること。
8. 学校業務を民間委託しないこと。(特別支援学校 スクールバス添乗、給食調理、学校環境整備等)

署名へのご協力をお願いします

県「行革」による賃金カット(管理職以外)(2008年4月~)

1 月例給

給料表額の2.5~3%()を減額(教職調整額に影響なし)
地域手当一律2%引き下げ
(10%地域 8%に 7%地域 5%に 5%地域 3%に)
カット合計 = 4.5 ~ 5%

2 一時金

期末・勤勉手当は、給料(調整額)+地域手当(期末手当はさらに+扶養手当)に支給月数を乗じた金額が支給されるので、地域手当の引き下げ分が影響する。(役職加算なしの場合、年間3.95月で給料月額約8%)
役職加算(一定の号給以上で5または10%加算する)の減額
(5% 4%に 10% 6%に)

給料表額の	一時金役職加算なしの号給	給料表額2.5%カット
カット割合 ...	" 5%の号給	給料表額2.8%カット
	" 10%の号給	給料表額3.0%カット