

08
人事院
勧告

勤務時間15分短縮 非常勤職員の待遇改善を勧告



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-kokuyoso.com
http://www.hyogo-kokuyoso.com
発行人 津川知久
編集人 岩崎善行
印刷所 高教組本部

定価 1部 20円
半年分 120円

組合員の購読料は組合費を含め徴収

08人事院
勧告特集号



7月10日、全国各地から35組織・120人が参加し、人事院・文科省との交渉、政党・教育関係団体・経済団体への要請行動が行われました。

2008年勧告の主な内容

1. 民間給与との比較

[行政職(一) …現行給与387,506円 平均年齢41.1歳]

- 月例給…136円(0.04%)と較差は極めて小さい
- ボーナス…民間の支給割合は公務の支給月数(4.5月)と概ね均衡

2. 給与改定

- 俸給表…月例給の改定を見送り
- 期末勤勉手当…改定を見送り
- 住居手当
自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討
借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討
- 単身赴任手当…経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- 非常勤職員の給与
各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定
非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてそのあり方を幅広く検討していくことが必要
- 「本府省調整手当」を新設

3. 勤務時間・超勤縮減・メンタルヘルス増進など

- 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週間38時間45分に改定
(2009年4月1日実施)
- 在庁時間削減の取り組みの徹底、他律的業務における超過勤務の上限目安の検討、早出遅出勤務の活用促進など、超過勤務縮減を推進
- メンタルヘルス増進のため、セルフケア及び管理監督者によるケアに資する情報提供、管理監督者向け研修の充実、気軽に相談できる体制整備の検討

4. 公務員人事管理

- 新たな人事評価制度の活用
評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示(昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・減給処分や人材育成にも活用)。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備
- 65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組み合わせ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

教職員の生活改善・長時間 過密労働解消・臨時教職員 の待遇改善を実現しよう!

国の人事院は8月11日、国会と内閣に対し、一般職国家公務員の給与等の勧告と報告をおこないました。
ベースアップを見送るなど公務員の労働基本権制限の代償機関としての役割を放棄した内容となっているのは許せません。
しかし私たちの運動を反映して、勤務時間の15分短縮や非常勤職員の待遇改善を勧告するなどの前進面は重要です。
県の人事委員会勧告に向けて、運動を強めてゆきましよう。

給与改定

不当なベースアップ ゼロ勧告

消費者物価指数が前年比で2.0%もの上昇を押し上げている一方、08春闘では、厳しい経済情勢のもとでも、労働者・国民の要求を反映し、国民春闘共闘の集計で2.08%、日本経団連調べでも1.66%の賃上げがかちとられています。最低賃金引き上げの課題でも「生活保護との整合性」をめぐる攻防という新たな段階に入り、高卒初任給や最低生計費水準が議論され、私たちの要求からみれば不十分ながら、2年連続の2桁引き上げを実現しています。そうした情勢のなかで、今回の勧告が、意図的にも思える「きわめて微少な官民較差」を理由に「ベアゼロ」勧告をおこなったことは、この間高まってきた最低賃金引き上げの動きに水を差し、私たちの生活水準を大きく引き下げるものとなっております。断じて認められません。

霞ヶ関優先ではなく、私たちの生活安定を

手当に関しては、昨年度の人事院勧告で示唆していた自宅に係る住居手当の廃止を先送りさせたことは運動の成果ですが、来年度の廃止を明言していることは問題です。燃料費高騰を受け、強い要求のあった交通用具通勤手当については、改定が見送られました。その一方で、「本府庁調整手当」を新設し、霞ヶ関の一部公務員を優遇する施策を打ち出したことは、容認できません。

イザというとき頼りになる

全教共済

総合共済・火災共済・自動車保険は、いつでも入れます。

お気軽にご連絡下さい 電話：078-361-4727
FAX：078-361-4751

非常勤職員の待遇

今年度、非常勤職員の賃金および労働条件について、人事院ははじめてガイドラインを示し、今後の処遇改善をすすめていく上での第一歩となりました。これは、「官制ワーキングプアを許さない」という私たちに運動の反映です。賃金水準だけでなく、休暇及び健康診断のあり方について検討を行

勤務時間等労働条件

画期的な勤務時間短縮勧告

公務の所定内勤務時間の短縮については、04年度からの5年間の調査結果から「1日7時間45分、週38時間45分」とすることを勧告しました。

8時間を原則とした勤務時間制度に穴をあけたことは、単に「15分短縮」にとどまらない意義を持っており、すべての労働者の労働時間短縮へとつながる契機になりうるものです。兵庫県で具体化するに際して、実効ある措置になるよう、取り組みを強める必要があります。

「府省ごとに在庁時間の削減目標を設定して、早期退庁の奨励、業務処理体制の見直し、職員の意識改革などの具体的な取組を進めているところであり、これらを着実に実施する必要がある」としています。

また、心の健康づくりに関しては、「公務員においても心の疾病が増加しており、特に20代、30代の職員において、長期病休者のうちの疾病が原因である者が7割から8割を占める状況にある」と警鐘を鳴らし、「最近の状況を見ると予防や早期発見に取り組むことがこれまでに以上に重要となっている」と、当局に対策を求めています。

超勤縮減と心の健康づくり
超過勤務の縮減については、「喫緊に取り組む必要のある重要課題である」と位置づけ、

超勤縮減と心の健康づくり

超勤縮減と心の健康づくり

公務員人事管理

民間では、成果主義賃金が破綻し、見直しが進んでいます。

ところが、人事院は、新たな人事評価制度の導入に伴って、直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用し、勤務成績が不良である

定年延長を検討

人事院として、平成25年度から段階的に定年を65歳までに延長することを中心に検討するとしたことは注目されます。

とても大事な08賃金確定闘争

県政のあり方を大企業本位から、県民本位に切り替えることです。

国の人事院勧告を受けて、県人事委員会と県教育委員会に対する「賃金確定闘争」が本格的に始まります。

生活改善につながる賃上げ

第1の課題は、現在の物価上昇による生活悪化に対し、生計費原則に基づいて、賃金引き上げ、通勤手当・寒冷地手当の引き上げを行わせることです。

臨時教職員の抜本的な待遇改善

第2に、臨時教職員の待遇を抜本的に改善させることです。人事院が一步踏み込んだ勧告を出したことは、絶好のチャンスです。

長時間過密労働の軽減・解消

第3に、勤務時間短縮と超過勤務の縮減・メンタルヘルズ対策に

新「行革」の転換

第5に、人勸を無視した「新行革」による賃金等独自カットの強行反対するとともに、

つながる実効ある措置をとらせることです。

成績主義賃金反対

第4に、教職員の志気を低下させる成績主義賃金を持ちこませないことです。

あなたも高教組と共

あなたも高教組と共

あなたも高教組と共

あなたも高教組と共

私たちの給料や勤務条件はどうやって決まるの？

人事院と人事委員会

国家公務員の労働基本権に対する制限の代償として、「人事院」は、国家公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件について、いわゆる情勢適応の原則により、国会および内閣に対し勧告または報告を義務づけられています。

同様に、地方公務員に関しては、各県・政令市の「人事委員会」が同様の役割を果たします。

国や地方公共団体は、それらの勧告や報告を尊重して、公務員の賃金や勤務条件を決定することが義務づけられています。

本ニュースで特集しているのは、「人事院勧告」です。国家公務員に関する勧告ですが、県・政令市の「人事委員会」は、これに準拠して勧告を出しますので、私達地方公務員の賃金や権利にも大きな影響があるのです。

私達は、県人事委員会の勧告・報告がよりよいものになるように、県人事委員会との交渉を行います。

賃金確定交渉

10月中旬に県・政令市の人事委員会勧告が出されます。それを受けて、行政当局が来年度の賃金や労働条件の策定を行います。

この時期に、組合と当局との交渉が集中的に行われます。この時期のたたかいは、次年度の賃金だけでなく、教職員の権利・労働条件などを決定するきわめて重要な取り組みです。これが、「賃金確定闘争」です。

主な日程

- 8月………国人事院勧告
- 9月………人事委員会交渉
(10月中旬までに数回)
下旬…第1波決起集会(9/25)
- 10月中旬…人事委員会勧告
県教委へ要求書提出
下旬…専門部交渉
(～11月上旬)
第1回賃金確定交渉
第2波統一行動
- 11月………賃金確定交渉を数回
- 11月下旬…第3波決起集会
賃金確定山場

賃金確定第1波決起集会

9月25日(木) 16:00～17:00
兵庫県庁2号館前

署名を持ち寄って

