

## 愛媛県人事委員会交渉報告

**愛媛県教育委員会は、超勤月45時間以内とする規則を改定し、超勤を減らす機はずでに熟している。**

**実質、超勤が減少するようタイムカード等による労働時間の把握等、方策を提示すること！！**

2019年9月2日(月)自治労愛媛県本部・愛媛県職員労働組合・愛媛教職員組合の代表者が、愛媛県人事委員会と交渉を行いました。その内容(抜粋)をお知らせします。

1. 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度の下で地方公務員のあるべき賃金を勧告するとともに、現給保障廃止等による較差については、賃金水準調整等を用いて是正をはかること。また、月例給においてプラス較差が生じた際は、現行給料表を基礎として全年齢層を対象に配分することとし、公民較差については、当面、現行の比較企業規模を堅持するとともに、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。



手交の様子  
愛媛教職員組合 越智 勇二書記次長(左)  
と愛媛県人事委員会 井関 浩一事務局長



愛媛県人事委員会(右)との交渉の様子

### 自治労

民間賃金実態に基づき公民格差を精確に把握し、**月例給**においてプラス格差が生じた際は、全年齢層を対象に配分すること。連合愛媛の春闘結果から、プラス勧告が予想される。

### 人事委

国の人事院勧告と、愛媛県内の公民格差を勘案し、プラスが出れば配分したい。ただ、基本は、国準拠、愛媛の民間準拠だから、高齢労働者の給与が低いので、国と同じように**若年層に厚く**ならざるを得ないだろう。

2. 住居手当については、水準の維持・向上を図ること。

### 自治労

人事院の勧告では、**住居手当**は、月額家賃6万円以上だとプラスだが、5万円以下(愛媛県では多い)だとマイナスになるという。例えば、国家公務員の場合

は6割以上がプラスでも、愛媛ではプラスは1割ほどで、平均マイナスになる。変更なしの選択肢はあるか。

#### 人事委

人事院の勧告内容は、愛媛の現状に合わないのは承知している。勧告しないことも含めて、十分検討している。

3. 愛媛県教育委員会は、超勤月45時間以内とする規則を改定し、超勤を減らす機はずでに熟している。実質、超勤が減少するようタイムカード等による労働時間の把握等、方策を提示すること。

#### 日教組愛媛

中教審の部活動と超勤縮減のガイドラインによって努力しているのはわかるが、現実に縮減になっていない。県教委東予教育事務所主催の教育課程説明会での超勤月45時間以内とは、「歯止め4項目」の超勤命令による上限とするという見解は、あまりにも働き方改革の流れに逆行ではないか。

#### 人事委

県立高校では、パソコンのONからOFFまでと各教職員の在校時間の把握と縮減の努力がなされている。義務制の小中学校でも部活動の練習日や練習時間の縮減に努力していると聞いている。外部からの部活動指導者の増員など超勤縮減のため現場の学校でも努力してほしい。



#### 以下についても申し入れ（抜粋）

- 2020年4月施行の会計年度任用職員について、同一労働・同一賃金や均等待遇の原則を踏まえて、正規職員との間に生じている不合理な処遇格差の解消を講じること。
- 労働基準法改正によって導入された年次有給休暇の5日以上取得の義務化について、民間の事業所を指導する立場である公務職場において率先して取り組むことができるよう、休暇取得の促進が図れる条件整備を任命権者に求めること。
- 夏季休業の短縮は、教職員の負担増が懸念される。職員団体との十分な協議をするよう指導すること。
- 雇用と年金の接続のため、再任用希望者を全員認めること。定年延長の準備をすること。待遇改善をするとともに、勤勉手当に差をつけないこと。
- 障害のある教職員の法定雇用率を守ることと、働きやすい職場環境をつくるよう言及すること。

### 子どもたちと教職員の生活を守るため、共に考えましょう!

私たち愛媛教職員組合は、毎年、3団体で愛媛県人事委員会交渉を行っています。  
上記に2019年9月の話し合いをまとめました。質問や感想、申し入れに関しまして何か思われる  
ことがありましたら、お気軽にご連絡ください。

TEL(089)924-4546 / FAX(089)924-4403 / e-mail [jtuehime@lime.ocn.ne.jp](mailto:jtuehime@lime.ocn.ne.jp)  
HP <http://jtuehime.sakura.ne.jp/>

愛媛教職員組合 書記長 堤 剛

