

愛媛県人事委員会交渉報告

**一定水準を超えた労働時間は夏季休業中に
まとめ取りできるようにする「調整休暇」を創設すること！**

2017年2月20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、県人事委員会の方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もとで地方公務員のあるべき賃金を勧告すること。また、県職員と国家公務員・民間賃金において較差が生じた場合は、賃金水準調整により是正を行うとともに、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。なお、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。

人事委 民間賃金を精査し、従来の方法で勧告に反映させたい。

自治労 地域給が反映されないため、独自の改善策をきちんととってほしい。

2. 地方公務員の生活を改善するための賃金水準を確保すること。特に、高齢層職員の賃金については、各級の在級職員の状況を勘案し、特に行政職(一)表3級・4級について号給継ぎ足しを行うこと。また、昇給停止や昇給抑制制度を廃止するなど積極的な改善勧告を行うこと。

人事委 号給継ぎ足しをしている自治体が16自治体ある。号給継ぎ足しをしていない自治体の中には、3級・4級の最高号給で、たまっていない所もある。今までの制度を変えるのは難しい。

県職労 愛媛県は大量にたまっている。40歳代で頭打ちしている。その解消が、ぜひとも必要だ。

3. 病気休暇の取得について、実勤務日数が20日以上経過していれば連続取得とみなさないよう規則を改正すること。

人事委 要望があったことは受け止め、検討したい。

4. 連合総研によると、週あたりの労働時間60時間以上の割合は、小学校72.9%、中学校86.9%であった。給特法制定時とは労働実態が大きく変わっている。管理職が各人の労働時間をきちんと把握し、削減する責任があることを認めること。また、一定水準を超えた時間は夏季休業中にまとめ取りできるようにする「調整休暇」を創設すること。

人事委 連合総研のダイジェスト版を読ませてもらった。超勤の実態が深刻なのは理解しているが、給特法の下では、有効な手立てはないのではないか。超勤時間を夏季休業中に時間で返すとする「調整休暇」は、一つの方法であるので、検討します。

愛媛教組 安倍内閣が働き方改革の中で、労働時間の上限規制をしようとしている。教職員もその対象にされるよう運動しているので、各人の労働時間の把握と削減の責任が管理職にあることに言及してほしい。

5. 土曜日授業が実施されると、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。

人事委 教育委員会に問い合わせると、小中学校(義務教育)では、土曜日授業は実施していないが、代休のとれる期間を、実施日の前8週、後8週合わせて16週で可能にしているのもので、実質的に可能であると言っている。

愛媛教組 学習指導要領案が示され、18年度から道徳など先行実施される。17年度から、改定の趣旨説明と指導内容の変更点を徹底するための研修が行われるし、愛媛国体に審判員に動員されるなど、スクラップアンドビルドとすべきところ、ビルドアンドビルドになっている。今までも多忙なので、土曜日授業などとんでもない。

6. 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。待遇改善をするとともに、勤勉手当に差をつけないこと。

人事委 再任用希望者には認めている。勤勉手当の差は、励みになってもらいたいためである。

愛媛教組 60歳の定年を待たず、55歳前後の早期退職が多く、定年退職者も再任用の希望者が特に小中学校で少ないのは、学校現場が肉体的にも、精神的にもきつからもう逃れたいというのが現状である。もっと働きやすい現場にすることが必要である。



今、何時？

さあー

★★★ 下記内容についても文書で申入れ ★★★

- (1) 国や政府は、中立公正な労働基本権制限の代償機関である人事院や人事委員会に対し、強行的な圧力によって不当な干渉を行ってきた。今後の勧告においては、国や政府の圧力に屈せず労働基本権制約の代償措置である中立・公平の第三者機関としての役割を果たすこと。
- (2) 2017年度の勧告にあたっては、労使交渉の経過および組合の申入れの趣旨を尊重するとともに、労働基本権制限の代償措置であることを認識し、自治体労働者の要求を踏まえ適正な勧告を行うこと。
- (3) 雇用と年金の接続について、当面、職員の希望通りの再任用等を実現するとともに、高齢期の生活水準と適切な労働条件を確保するための対応をはかること。また、年金支給開始年齢が63歳になるときまでには定年延長を確実に実現すること。
- (4) 公民比較方法のあり方の検討に当たっては、職員団体との十分な交渉・協議を行うこと。
- (5) 査定昇給制度や勤勉手当の成績率については、職員間の不均衡を招き職場・職員間に混乱を招くとともに、管理職の恣意による格差が生じる恐れがあることから即刻中止をするよう言及すること。
- (6) 臨時・非常勤職員の処遇改善に関わって、総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について(2014年7月4日、総行公第59号)」等を踏まえ人事委員会として可能な対応を行うこと。
- (7) 年間総労働時間1800時間達成に向けて積極的に提言すること。また、超過勤務が常態化している職場の実態を十分に把握し、持ち帰り残業・超勤未払いを一掃するよう言及すること。
- (8) 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。
- (9) 実効性あるハラスメント防止策を引き続き推進するため、積極的な対応をはかること。
- (10) 貴委員会が労働基準法・労働安全衛生法上の監督機関であることを踏まえ、各任命権者に対し、法を遵守した労働安全衛生対策を確立するよう言及するとともに、助言・指導を行うこと。

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2017年2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
HP <http://jtuehime.sakura.ne.jp/>

愛媛教職員組合 書記長 堤 剛

