

愛媛教職員組合(JTU えひめ)

2018年3月15日発行

(県人事委員会交渉版)

愛媛県人事委員会交渉報告

教職員の超勤実態は文部科学省の調査でも明らかである！！
各人の労働時間をタイムカード等で確実に把握し、本来業務でない仕事は
教職員がしなくてよいよう、職種と人員を増やして分担するよう提言すること！！

2018年2月28日(水) 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。

自治労 **ラスパイレス指数**(国家公務員の賃金水準を100としたときの地方公共団体の賃金水準)は下がるのではないかと。香川県が45位だと言われているが、地域給で高松市6%、坂出市など3%が加算されるのが加味されていない。地域給が愛媛県は20市町どこも0%だから、賃金が上がる方策をとってほしい。また、プラスの勧告も初任者だけに厚くするのではなく、中堅や高齢職員にも反映してほしい。

人事委 **ラスパイレス指数**は下がるだろう。その指数以上に、地域給がないから何らかの方策はとるべきだという認識は、中村知事はじめ任命権者側も認識いただいていると思う。(国家公務員に対する)**人事院の勧告**や、愛媛県の**民間給与**をよく精査して、勧告・報告をしたい。

2. 2020年4月から施行される「会計年度任用職員制度」について、人事委員会としての役割をはたし、各職場に混乱を招かないようすること。また、労働組合の意見を踏まえ、人事当局と調整を行うこと。

人事委 **非正規職員**(臨時や期限付き職員)に、**年あたり4号俸**ずつ上げていく制度だから、どの給料表で、どこから位置づけるのか、正規職員との折り合いはどうか、雇い止めは? 財源は? 他県の様子は? 職員団体(組合)もそうだと思うが、任命権者側も研究している最中であって、結論はまだ先ではないかと。

自治労 **非正規職員**の生存権にかかわる重大なことであるので、進展があり次第、知らせてほしいし、論議を重ねたい。

3. 教職員の超勤実態は文部科学省の調査でも明らかである。改善のためには各人の労働時間をタイムカード等で確実に把握し、超勤を減らすために本来業務でない仕事は教職員がしなくてよいよう、職種と人員を増やして分担するよう提言すること。



人事委 県教委は、昨年10月に超勤対策の会合を開き、方策を検討したと言っている。地教委から具体的な方策が出てくるのではないかと。松山市は、8月13日から3日間閉庁すると言いつつ、毎週水曜日は、午後6時以降を閉庁すると言っていて、これから効果が出てくるのではないかと。

愛媛教組 教職員の働かせすぎを、行政も認識し、手を打つことは歓迎したいが、毎週水曜日早く終わらせても、全体の仕事を減らさないと、他の曜日が忙しくなる。他県では全ての曜日を午後5時で閉庁し、教職員では警備保障を解除できなくすると、解除できる午前4時や5時から学校に来て、あかあかと電気をつけて超勤しているという。**仕事を減らす、人を多く雇う**しか根本的にはない。厳格な**学習指導案**や**週案**を求めないことや、勤務時間をタイムカードなどできちんと**把握**して、管理職が個々人の超勤をなくするため**知恵を絞る**しかないと思う。

4. 土曜日授業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。

人事委 愛媛県内では、学習課程の土曜日授業は行われていないし、一部の学校以外の夏季休業の短縮はないと言っている。

愛媛教組 夏季休業の短縮については、教室にエアコンを入れる市町で導入を検討していると聞いている。

5. 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

人事委 再任用者であっても**立派な仕事**をしてもらうために設けたと言っている。

愛媛教組 再任用者であるからこそ、少ない原資を**平等に分ける**べきだと思う。



★★★ 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) 2018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) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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2018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など、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

