

県立学校の教職員の労働条件は 毎年秋の高教組と県教委の交渉を経て決定します

前号では今回も人事異動の基本方針にかかわる内容を予告していましたが、今年8日に、長崎県の人事委員会の勧告が出され、「人事委員会勧告制度がよくわからない」という疑問が寄せられましたので、予定を変更して、人事委員会勧告制度と私たち教職員の賃金などの労働条件の決定のしかたについて解説します。

「人勧」制度は労働基本権制限の「代償措置」

公務員がストライキ(争議)権などの労働基本権が制限されていることは、ご存じだと思います。しかし、日本国憲法第27条は、すべての労働者に団結権・団体交渉権・団体行動(争議)権を保障しています。公務員も例外ではありません。欧米では公務員も争議権をもっています。イギリスやフランスの公務員がストライキをしているニュースを見たことがあると思います。

日本でも、すべての公務員について一律に争議権などを禁止することは憲法違反にあたるとして、これまで何度も裁判がおこなわれました。それらの裁判で最高裁が、公務員の労働基本権制限が憲法違反でないとする理由の柱としているのが、人事院(人事委員会)勧告＝「人勧」制度が代償措置になっているという言い訳です。今年の人事委員会勧告でも人事委員会自身が「勧告制度は、労働基本権制約の代償措置」であることを述べています。

「人勧」の実態は民間準拠による賃金抑制

実際の「人勧」がどのようにおこなわれているかという点、人事院と各県の人事委員会が協力して5～6月に従業員50人以上の企業の4月の賃金等の労働条件を調査し、その平均と国や各県の公務員の賃金等を比較して、その差(官民較差・公民較差)をなくす方向で、賃金の引き上げや引

き下げ等を首相や知事に勧告します。

本来なら、民間賃金との比較だけでなく生計費(生活費)も考慮すべき重要な事項なのですが、人事院は計算方法も明らかにしないまま、「標準生計費」を算出して、生計費は十分まかなえているとして、もっぱら民間賃金との比較だけを根拠に勧告を出しています。

それも、2005年度までは比較する企業は従業員数100人以上の企業だったのを、50人以上に引き下げたため、公務員の賃金水準は大きく引き下げられることになりました。また、近年の不況の中で、民間賃金が引き下げられると、公務員賃金が下がり、その影響でまた民間賃金が下がるという「賃下げスパイラル」も生じています。

勧告後の労使交渉で労働条件を確定

「人勧」は勧告であって、決定ではありません。公務員の賃金等の労働条件は、「人勧」をそのまま実施するかどうかも含めて、勧告後に労使交渉を行った上で、給与条例(国家公務員は法律)等を議会で可決して最終的に決定されます。県によっては財政難を理由に「人勧」以上に賃金を下げているところもあります(「独自カット」とよばれます)。ですから、勧告後の労使交渉がきわめて重要です。

県立学校の教職員の場合は、高教組と県教委が交渉します。現状では、賃金面で「人勧」以上の回答を引き出すことは難しいですが、「独自カット」はさせていません。また、休暇等では、昨年の交渉で、子ども看護休暇の拡大や短期の介護休暇の新設等を実現する成果をあげています。

今年度の交渉は11月1日から始まります。交渉で前進を勝ちとるためには、現場の教職員のみなさんからの支えが必要です。署名・アンケートへのご協力と高教組への加入をお願いします。

現場の教職員の要求を反映した労働条件を実現するために あなたも高教組へ