




発行  
〒850-0013 長崎市川中2丁目2番5号  
長崎高教組会館 長崎県高等学校教職員組合  
☎ (095)-827-5382  
FAX (095)-826-2976  
編集責任者 平井秀治  
一部 10円

高教組メールアドレス  
info@nagasaki-kokyoso.org

隣の人に  
高教組に  
迎えまし  
よう!  
「あなたの力が  
どうしても必要です」  


# 2011人事院勧告・報告 月例給引下げ

## 「40歳台以上を念頭に」最高 0.5%減

### 「現給保障」は2年で廃止

人事院は9月30日、国家公務員の給与等の勧告と報告をおこないました(主な内容は下欄)。その特徴は以下の通りです。

賃金では、民間との較差が「マイナス0.23%(899円)」であったとして、「40歳台以上を念頭においた」俸給月額を最高で0.5%引下げる改定を行ったこと。また、一時金については、本来なら4・0月となる結果が出ているにもかかわらず、大震災で東北3県の調査が行われていないことを理由に、改定を見送ったこと。

### 60歳前の7割給与 定年延長

さらに、「給与構造の見直し」の際に措置されてきた「現給保障」を2年かけて2013年度から廃止することを盛り込んだこと。

人事院は勧告と同時に、定年制の延長に関する意見の申出を行いました。民間とは異なり、定年を延長して同じ職務を続けるにもかかわらず、60歳を超える公務労働者の年間給与を60歳前場の7割とするの申し出

### 職場からの声大事に

こうした勧告・報告は現場の労働実態から不当な内容と言わざるを得ません。

私たちの全教・日高教は、その声明で、「生活上向上につながる賃金改善を行う」ために、「勧告の取り扱いについて、労働使での交渉・協議を尽くす」ことを求めるとともに、「確定闘争をすすめる」ことに全力を尽くすことを表明しています。

### 「11月にずれ込む」県人勧

#### 署名で私たちの声を 早急にもり上げよう

高教組の長崎県人事委員会折衝によると、例年、10月上旬に出していた県人勧は「11月にずれ込む」としました。

国の段階で「現給保障」の廃止が勧告されるなか、私たちは県に波及させないとりくみが必要と判断し、いま各職場で緊

急の署名にとりくんでいきます。

高教組が事務局を担う県公務員共闘と県人事委員会との交渉は10月26日を予定しています。

これと併せて当面、県教委に提出する重点要求署名を完全にやり切ることを求められています。



### 「生きている間に核廃絶を」

9月19日、「核兵器全面禁止のアピール署名」ナガサキ実行委員会結成集会が長崎市で開かれ(写真)、これに高教組も参加。高教組OBで被爆者運動の先頭に立つ山田拓民さん(80)は呼びかけ人のひとりとして、「生きている間に核廃絶を」と挨拶しました。

## 2011年勧告の主な内容

### ● 本年の給与勧告のポイント

- 月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り  
～平均年間給与は△1.5万円(△0.23%) (2009年の平均△15.4万円△2.4%、2010年の平均△9.4万円△1.5%に続き3年連続)
- ①東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施
  - ・月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
  - ・期末・勤勉手当(ボーナス)は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別級の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り
- ②国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.23%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いての俸給表の引下げ改定
- ③給与構造改革における経過措置額は、2012年度は2分の1(上限1万円)を減額し、2013年4月1日に廃止。(これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復)

### ◎ 民間給与との比較

- 約10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を現地調査(完了率90.5%)  
(岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施)
- (月例給)
  - 民間給与との較差△899円△0.23% [行政職俸給表(一)]…現行給与397,723円平均年齢42.3歳
  - 俸給△816円 はね返り分(注)△83円
  - (注)地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

### <ボーナス>

- 期末・勤勉手当(現行3.95月)の改定見送り  
東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月(3.987月)であるが、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず

### ◎ 給与改定の内容と考え方

- <月例給> 民間給与との較差(マイナス)を解消するため、俸給表の引下げ改定
  - ①行政職俸給表(一) 民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いての引き下げ(50歳台が在職する号俸:最大△0.5%、40歳後半層が在職する号俸:△0.4%、40歳前半層が在職する号俸で取れん)
  - ②指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた改定(△0.5%)
  - ③その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職俸給表(一)等は除外)
- \*給与構造改革における経過措置額も、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

### ◎ 給与制度の改定等

- 経過措置額の廃止等
  - ・ 給与構造改革における経過措置額について、2012年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額(減額上限1万円)して支給し、2013年4月1日に廃止
  - ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復
- 今後の取組み
  - ・ 高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
  - ・ 民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
  - ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設は、政府における職の整備の取組みを待って対応

高教組は9月14日、人事についての県教委交渉を行いました。これは、8月16日に提出した「人事異動基本方針などに関する要求書」と「農業・水産工業間の『交流人事』」にかかわる要求書に基づくもので、高教組から馬場書記長、前田執行委員、県教委からは玉島人事管理監、小林参事が出席。

## 県教委「個別の事情に最大限に配慮することは必要だ」

### 別居・単身赴任・長時間通勤・欠員補充等の問題で追及

「基本方針などに関する要求書」の主な要求事項。個別の事情に配慮しながら対応している。目に対する回答は次の通り。

○「5地区制」をもとに「3地区制」に準じた制度にもどすこと。  
 「3地区制」での問題点を解消したいというのが理由。それをやめるといえることは、今のところ考えていない。今の制度をできるだけ円滑に運用していくという方向で考えている。

○「希望と納得」を原則とし、別居や単身赴任はもとより、片道60分以上の長時間通勤となるような人事は行わないこと。希望を聞くことは当然必要だ。納得してもらえないように努力するということも人事の原則だと思っ

ている。別居や単身赴任、片道60分以上の長時間通勤にならないようにというのは、私たちも極力そうならないように進めていく。

○「同一校6年以上勤続」による異動について、勤続年数を機械的に扱わず、本人の事情を勘案して柔軟に扱うこと。

そのようにやっている。個別の事情に配慮しながら対応している。今の状況では、大幅に職員を正式に採用できる環境にはないのではないか。

○高校と障害児学校間の異動基準と、異動後の扱いを明らかにすること。今度、「交流人事」を提案する。高校における特別支援教育の充実、特に発達障害等を有する子どもたちへの支援や教育の充実を念頭に置いた「交流人事」を考えている。

○通勤や勤務が本人に健康上重大な悪影響を及ぼしたり、家族の介護が不可欠な教職員などについては、異動についての本人の希望を最大限に尊重すること。

これは当然のこと。個別の事情には最大限に配慮することは必要だと思っ

ている。欠員補充者を大幅に減らし、正規採用者を増やすこと。やむを得ず欠員補充者を採用する場合は、配置校に偏りがないように配慮すること。

私たちもできるだけそういう風にしたいたいと思っ

ている。新採については、退職者の動向とか再任用の人がどれくらい希望されるか、児童生徒数の増減もあるので、そ

思う。一方で欠員補充を減らすという努力もしなければいけない。○校長の「本人ヒアリング」は、できるだけ丁寧なことに。当たり前のこと。ヒアリングを丁寧にするというところは、校長会でも説明している。

※この他の、子育て中の職員への配慮、意向調査の裏面の「希望・意見」の書き方、「特殊事情説明書」の提出については速報11号で既報。

高教組は、旧方針の時代は10年ごとに基本方針の見直しがあつたこと、定年制延長になれば、当然人事方針の見直しが必要になること

を指摘し、現行の方針になれば「絶対検討しなければいけない」と思っている。○「学校群」の分け方など基本方針を見直す際に必要だと主張し、重ねて要求しました。

高・障害児学校間の「交流人事」については、高教組は、あらためて「授業の持ち時間等をどう考えているのか」と質しました。県教委は「特別支援教育推進基本計画」との関係などを理由に、12年度人事から導入する姿勢を崩しませんでした。

高教組は、本人の希望を確認するよう要求。県として行われることはないと答えてはならないと回答。また、高教組が本人の意向に反することを考えているわけではないと回答。また、

「農業・水産・工業間の『交流人事』」について、県教委は、「制度をつくるわけではない。毎年やることを考えているわけではない」と回答。また、

「農・工・水間人事も本人の意向による」と答えています。

県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

本人の希望を前提とするという点については、県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

本人の希望を前提とするという点については、県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

本人の希望を前提とするという点については、県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

本人の希望を前提とするという点については、県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

本人の希望を前提とするという点については、県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

## 定年制延長で方針の見直しは必至

高教組は、旧方針の時代は10年ごとに基本方針の見直しがあつたこと、定年制延長になれば、当然人事方針の見直しが必要になること

を指摘し、現行の方針になれば「絶対検討しなければいけない」と思っている。○「学校群」の分け方など基本方針を見直す際に必要だと主張し、重ねて要求しました。

高・障害児学校間の「交流人事」については、高教組は、あらためて「授業の持ち時間等をどう考えているのか」と質しました。県教委は「特別支援教育推進基本計画」との関係などを理由に、12年度人事から導入する姿勢を崩しませんでした。

高教組は、本人の希望を確認するよう要求。県として行われることはないと答えてはならないと回答。また、

「農業・水産・工業間の『交流人事』」について、県教委は、「制度をつくるわけではない。毎年やることを考えているわけではない」と回答。また、

「農・工・水間人事も本人の意向による」と答えています。

県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

本人の希望を前提とするという点については、県教委が定めた「『研修交流人事』要綱」でも、原則とし、これを基に県教委で選考する」となっています。

### 「原発ゼロ」をめざす運動との共同と連携を強めます

- ①全労連の「原子力発電所への対応についての全労連の政策提言(案)」や県下各地で開催される学習会などを利用して、組織内外での学習活動ととりくみます。
- ②県労連などの県内の諸団体とともに、長崎県や九州電力に対し、原子炉の安全確認の徹底を求め、休止中の原発再稼働に反対するとりくみをすすめます。
- ③「福島の子どもたちを放射能被害から守るための署名」とりくみます。  
 (定期大会方針の「第5章 基本方針」の「2. 教職員の生活及び国民のいのちと暮らしを守るとりくみ」の「(6) 暮らしと環境を守るための共同のとりくみ」に追加)。

## 原発ゼロをめざす運動と連携する運動方針を決定 第5回代表者会

高教組の第5回代表者会(9月24日)は原発問題についての運動方針を、上掲のように決定しました。これは6月の第82回定期大会では具体的な方針を決めていなかったことや、この間、原発に依存するエネルギー政策からの転換を求める世論が高まり、各地で学習会や集会などがとりくまれてきてることを受けて決定したものです。長崎県労連も第24回定期大会(9/18)で、「『原発ゼロ』をめざす運動との共同と連携を強め、その前進に積極的な役割を果たす」という方針を決定しました。

(規約では「中央委員会に附議する事項について緊急やむを得ない場合は代表者会で決議することができる」となっています)

この方針に沿って、③の署名を各分会に送付しています。また、11月26日の教研の全体集会では、原発問題での講演会を予定しています。こうしたとりくみへの積極的な参加をよろしくお願ひします。