



発行 789-0013 長崎市中央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
電話 (095)-827-5882
FAX (095)-826-2976
編集責任者 大場 雅信 一第10号

メールアドレス naga-kks@fsinet.or.jp

12人事院勧告

減額前の俸給表を基に官民比較 「給与改定見送り」

五五歳以上の昇給停止、協約締結権回復に否定的

減額後の官民格差は 28610円、7.67%

人事院は8月8日、国家公務員の給与に関する勧告・報告をおこないます。その内容は、官民給与の較差が小さいと...

55歳を超える職員は、勤務成績が「標準」であっても昇給されないといった問題があり、事実上、55歳昇給停止の制度に他なりません。また、地方公務員では、長崎をはじめ多くの自治体で「勤務評価」を、一般職員の賃金には反映させては...

55歳を超える職員は、勤務成績が「標準」であっても昇給されないといった問題があり、事実上、55歳昇給停止の制度に他なりません。また、地方公務員では、長崎をはじめ多くの自治体で「勤務評価」を、一般職員の賃金には反映させては...

昨年に続き高齢者層の賃金を抑制

55歳を超える職員への賃金削減は昨年度も行われていました。今年度の昇給抑制措置により、高齢者層の生活をますます苦しくさせるばかりでなく、若い職員のモチベーションを下げないことにもつながりかねないといった問題も含まれています。

協約締結権回復 「市場の抑制力が働かない」「仲裁への移行が常態化する懸念」を強調

公務員制度改革に関しては、「一現制度の問題点的確に対応した実効性のある改革案を検討」としながら、国民にもたらす利害得失も検証することが重要と報告しています。特に協約締結権付与に対しては、公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと、給与決定は自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念があることなどをあげて、協約締結権付与に対しては否定的な報告を行っています。

定年後の雇用問題 新たな再任用制度を報告！

人事院は、高齢期における職員の雇用問題として、新たな再任用制度を報告しました。その内容は、①再任用職員に担当させる仕事の内容、②管理職の能力の活用、③大幅に増加する再任用者に見合うポストの確保を課題にあげています。人事交流の拡充、早期退職者への支援、定員上の取り扱いは検討など各府省等でのとりくみを加速するとしていますが、「必要な給与上の措置について検討する」「再任用に関する希望の聴取手続きを適切に定める」ことをあげており、必ずしも働きたい人が働き続けることができる制度にはなっていないという問題点があります。定年延長については、再任用の運用状況を随時検討しながら、定年の引き上げを含めて雇用と年金の接続のあり方を再建検討することが必要と報告し、2011年度に示した意見の申し出を振り出しに戻すような勧告すべきです。

超勤締結問題 必要な定員確保こそが必要

公務の職場で長時間労働が蔓延しているにもかかわらず、「勤務時間の管理の徹底」「超過勤務手当の予算の確保が必要」との必報告し、定員の確保の必要性については意見表明すらおこなっていないことは大きな問題です。長時間勤務の原因は定員と業務量との関係であり、財政面だけの公務員削減で、住民サービスに必要な業務を処理できない状況は明らかです。住民サービス向上、職員が働きやすい職場づくりのためにも定員増を勧告すべきです。

2012年勧告の主な内容

●本年度の給与勧告のポイント

○月例給、ボーナスともに改定なし

① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の格差も算出

以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差に基づく月例給の改定なし

- ・従来較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
・減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は未曾有の国難に対処するため、2013年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案

② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

○50歳代後半層における給与水準の昇給を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の成績では昇給停止(給与法改正)
② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・国家公務員給与の変更に関し必要な報告・勧告を行うことは人事院の責務
・勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
・公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

○約11100民間事業所の約47万人の個別給与実地調査(完了率90.6%)

<月例給>

公務と民間の4月分給与を調査(ペア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も

反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じもの同士を比較

○月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%

(給与減額支給措置による減額後) 28610円 7.67%

○以下の諸事情を踏まえ月例給の改定は行わない

- ・従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること、減額後は公務が民間給与を7.67%下回っていること、この措置は未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間臨時特例として行われていることを勘案

<ボーナス>

昨年8月から今年7月までの民間の支給実績(支給割合)と公務の支給月数を比較

○公務の支給月数(現行3.95月)は、民間の支給割合(3.94月)と均衡しており、改定は行わない

- ・ボーナスの改定は0.05月単位で実施、給与減額支給措置が行われていることを勘案

III 給与と制度の改正等

○昇給昇格制度の改正(2013年1月1日実施)

- ・昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給なし、特に良好は1号俸、極めて良好は2号俸以上の昇給に抑制
・昇格制度については人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減

○給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・2013年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象に、昇給抑制回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○地域間給与配分の検証

- ・地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は、本年までに2ポイント前半に収斂。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、所期の目的を達成。

2012 原水爆禁止世界大会(広島)

高教組2人参加、海外代表からの特別報告で学ぶ!

ヒロシマ・ナガサキの被爆から67年目の今年、広島市をメイン会場に原水爆禁止世界大会が開催されました。広島での大会は8月4日から6日までの3日間開催され、高教組からは、盲学校分会の東雲雅則さんと本部の馬場書記長が参加しました。

オスプレイ配備反対のたまたかが語られる

教職員平和のつどい 全国各地からの参加者との交流を深める

4日の開会総会では、日本被団協の坪井直代表委員から来賓挨拶があり、被爆直後の広島で、軍が若い男性を紹介しなかつた事実を紹介し、「戦争に役立つ人間しか人権が認められなかつた」

5日は、フォーラムや19のテーマに分かれた分科会が開催され、東雲さんは「非核平和の日本」の分科会、馬場書記長は「動く分科会、岩国基地調査」に参加しました。また、米軍岩国基地に駐機しているオスプレイ...岩国基地調査(8/5)にて

た、夕方には全教と教組共闘が主催する「教職員平和のつどい」にも参加し、海外代表や全教広島からの特別報告で学ぶとともに、全国各地からの参加者との交流を深めました。

国連事務総長のメッセージが紹介

6日の閉会総会では、国連の潘基文事務総長の代理としてアンジェラ・ゲイン軍縮担当上級代表が出席し、「核兵器廃絶という崇高な目標を達成する上で、みなさんをパートナーとすることを誇りに思います」との事務総長のメッセージを代読しました。



開会総会



米軍岩国基地に駐機しているオスプレイ...岩国基地調査(8/5)にて

原水禁世界大会(広島)に参加して 東雲雅則(盲学校分会)



発言する東雲さん

初めて原水爆禁止世界大会(広島)に参加しました。広島は中学2年生まで過ごした地であり、また爆心地に近い袋町小学校の被爆校舎で学びましたが、当時学校で平和学習をした記憶はななく、まだ残っていた被爆遺構や身近な大人たちの話で原爆のことを知り決まっています。

5日の分科会は、「非核平和の日本」非核三原則の実行・各密約廃棄・米軍基地撤去に参加し、日本各地や世界各国でこれらのことにとりくんでいる人々の話を聞きまし。ヒロシマ・ナガサキの被爆とフクシマの被曝。もちろん放射線の影響を受けているのは、これらの地だけにはとどまりません。



教職員平和のつどい

方向が定まらず、「アークシオン」できないのが本当のところ。こんな悠長に構えていていいのかが。設定温度高いのクーラーが効いた広島県立総合体育館グリーンアリーナでの閉会総会で、モヤモヤと考えていました。

第一日目に記念講演を開催、講師は元東京都立三鷹高校校長 土肥信雄さん。「学校に言論の自由を子どものために」と題し、都教委の管理教育が強化される状況の中で、学校に言論の自由を取り戻そうと、都教委に対し、管理職の立場でありながら「教育の主体は生徒である」の信条で戦っていることを明らかにし、「初めて、『生活指導自治的活動』に参加しました。文化祭のとりくみや学校にユニバーサルデザインさんの教育にかける熱い思いを現すことになる卒業生からの「卒業証書」は、あらためて子どもたちと真摯に向き合うことの大切さをしめすものでした。顔を合わせ教育実践を語り、

Q&A 育児休暇(時間)の拡大と手続きについて

問 勤務時間の始めや終わりに取る事ができる育児休暇(時間)について、書類を出さないと取れないかなどと聞きましたが、何がどう変わったのですか?

答 昨年の確定交渉で、育児休暇(時間)を1日45分の2回から60分の2回に拡大させることができ、今年1月から実施されています。しかし、県教委は、取得単位が60分となったので、年休の手続きとの均衡を図ると

して、従来の口頭による申し出から書類による申し出にするという手続きの変更を行いました。具体的な変更点は、H23年12月28日付けの23教職第141号で、学校現場に通知されています。

これらの書類については、手続きはできるだけの簡略にすべきという高教組の要求を一定反映して、「特別休暇」の提出は休暇を取り始める時と年度初め(年度を超えて継続する場合)だけ提出し、「育児休暇取得整理簿」は〇×で記入することができるようになっています。

夏季教研開催 二日間、延べ84人参加 登校拒否、平和・人権分科会など 6分科会で大いに学びました。

長崎高教組は、8月10(金)・11(土)、「くじやく荘」(川棚)で開催しました。参加者は一日目50人、二日目34人でした。

第一日目に記念講演を開催、講師は元東京都立三鷹高校校長 土肥信雄さん。「学校に言論の自由を子どものために」と題し、都教委の管理教育が強化される状況の中で、学校に言論の自由を取り戻そうと、都教委に対し、管理職の立場でありながら「教育の主体は生徒である」の信条で戦っていることを明らかにし、「初めて、『生活指導自治的活動』に参加しました。文化祭のとりくみや学校にユニバーサルデザインさんの教育にかける熱い思いを現すことになる卒業生からの「卒業証書」は、あらためて子どもたちと真摯に向き合うことの大切さをしめすものでした。顔を合わせ教育実践を語り、



土肥さん記念講演 「子どもの自由を」



平和教育分科会