

茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合
310-0853 茨城県水戸市平須町表原1-93
telephone 029-305-3075
facsimile 029-305-3317
www.mito.ne.jp/~iba-kou/

みずからの任務を放棄した茨城県人事委員会

給料・ボーナス・通勤手当改善なし、時短もなし

人事委員会勧告出る

10月9日、茨城県人事委員会は、職員の給与に関する勧告をおこなった。

概要とその問題点は以下の通り。

給料表の改定なし

勧告は、「民間給与との格差（「105円」）はきわめて小さいため、給料表の改定は行わない」とした。

ここでいう「格差」は、給料表上の見かけのものであり、実額での比較ではない。実際にはこの2年間、給料は3.5%（管理職は4～5%）カットされており、民間に比較して低く抑えられ続けているのである。

給与カットについて「強い憂慮」を示す

人事委員会は、県当局が実施している「給与カット」について、「強い憂慮」を明言した。

だが、「憂慮」の一方で、カットされる前の給料を民間と「比較」したことは納得できるものではない。

この2年間だけでなく、2000年度からの1年6か月にも、2.5%カットがおこなわれた。常態化している賃金カットを容認するかなような人事委員会の姿勢は、失当である。

通勤手当見直しに言及なし

ガソリン価格が一時1リットル180円を超え、現在も約160円の高水準にある。期待されていた通勤手当の改善勧告は出なかった。

通勤手当が実費を大きく割り込み、相当額自腹を切っている現状にある。これは事実上の給与カットであり、改善勧告を回避したことは容認できない。

労働時間の短縮については、「調査研究を求めるとどまる

国家公務員に関する人事院勧

告は、労働時間を15分短縮し7時間45分にするよう求めたが、茨城県人事委員会は、この問題については「調査研究を求めるとどまった。

民間の勤務時間は平均7時間46分であるとされる以上、均衡をはかるうえで、県人事委員会は勤務時間短縮を勧告すべきであった。

号給延長に言及なし

「号給増設」は盛り込まれなかった。

2006年のいわゆる「給与構造改革」により、「枠外給与」が全廃された。これにより、すべての職種で高年齢層の給与は頭打ちとなり、最大7%カットされた。すなわち、行政職では50歳を超えた者の定期昇給はストップした。教育職では52歳で定期昇給はストップした。

国家公務員は55歳で昇給抑制措置がとられるが、茨城県は昇給抑制措置の前から昇給が止まっているのである。

これについては、県当局（知

事、県教委等）も問題意識を持ち、人事委員会に対し改善を強く要望している。他県では独自の「号給増設」を実施している事例が多数あり、本県人事委員会が改善を怠っているのは問題である。

人事委員会制度の趣旨に反する対応

人事委員会制度は、団体交渉権や争議権など、憲法が保障する労働基本権を「制限」する「代償」として、地方公務員法により設置された仕組みである。使用者（県当局）から独立した機関である「人事委員会」が、地方公務員の待遇に関し、民間との均衡が保たれるよう、使用者である県当局に対して勧告を行うという趣旨である。

しかし、実際には人事委員会の「独立」は形ばかりのものである。

県当局は、茨城県の財政は極めて厳しい状況にあると説明している。しかし、それは「茨城空港」や霞ヶ浦導水事業、ひたちなか港、東関東道、圏央道などの大型公共事業に多額の県費を投入しているうえに、「県開発公社」の膨大な欠損を県の予算で埋め合わせていることが要因である。

人事委員会は、民間給与との比較によって県職員の給与額を勧告しなければならないにもかかわらず、今年度の勧告においても、県当局の言い分に配慮して給与改善勧告を回避した。

憲法違反の基本権剥奪のうえ、「代償」たる制度も機能していないのは問題である。

地公労交渉開始

地公労（茨高教組、茨教組、県職員組合、自治労）は、この勧告をふまえ、職員の給与・労働条件の改善のため、ただちに県当局と交渉を開始する。

■資料

これまでの人事委員会勧告と県当局との交渉結果

2000年 給料表改定見送り。
2001年 9月以来の賃金カット2.5%が6ヵ月継続。つくば市に調整手当新設（3%）。旧姓使用確認。育児時間1歳3ヵ月→1歳6ヵ月へ。

2001年 2年連続で給料表改定見送り。育休取得者主任発令の改善。育休取得者の昇給延伸完全復元

2002年 人勸史上初の月例給引下げ勧告。研究職・医療職（三）の国公給料表への移行。福祉職給料表の新設。公用車の任意保険一部加入へ。子の看護休暇新設。

2003年 2年連続の月例給引下げ。55歳昇給停止制度導入。退職手当引下げ。退職時特別昇給2号の廃止。結婚休暇7日へ。長期勤続休暇55歳30

年に2日新設、分割取得可へ。
2004年 給料表改定なし勧告。退職時特別昇給の全廃。給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し。子の看護休暇の付与単位「半日」から「時間」単位取得も可へ。公用車の任意保険、全車加入へ。

2005年 月例給引き下げ勧告。
2006年 4月からの地域手当（全県一律3%）導入、新給料表への切り替え等、新給与制度（平均4.8%カット）を勧告。通勤手当、旅費の見直し。男性職員の育児参加休暇（5日）を新設。

2006年 給料表据置き勧告。調査対象企業規模42年ぶりに見直し、100人以上から50人以上へ。県当局、賃金カット提案（5%・3年間）。結果：賃金カット3.5%・2年間、地域手当0.5%から2%へ。休息時間の廃止、子の看護休暇：子を複数養育する場合は年6日（1日増）。

2007年 8年ぶりプラス勧告、ただし若年層（行政3級以下）のみ改定。子等に係る扶養手当500円引上げ（6,500円へ）。育休職場復帰後の号給完全復元（2007年8月1日以降の育休期間から適用）。育児短時間勤務制度導入。自己啓発等休業制度導入（2008年4月1日以降承認）。当局、現業賃金削減提案するが取り下げ。