


～勧告に向けた 北海道人事委員会 との交渉終わる～

勧告予定日は、10月2日(金)

月例給、一時金ともに **プラス改定** だが、**額は低い**

道教組・道高教組他で構成する「公務共闘連絡会」は、北海道人事委員会が10月上旬に発表する「人事委員会勧告」に向け、9月に2度交渉しました。18日の最終交渉。冒頭、梶木副議長が全道から集めた人事委員会に宛てた署名1,283筆（道教組分430筆）を藤岡人事委員会事務局次長に提出しました。以下7点の質問と回答は、次のとおりです。



交渉項目	道公務共闘の質問	道人事委員会の回答
① 月例給・一時金の引き上げ 	人事委員会は、独自削減後の金額で比較すべきだ。一時金もせめて国並みに改善せよ。	月例給は削減前の給与比較でプラス較差が見込まれるが、道内民間企業の賃金改定の動きが弱いことから、昨年の998円よりも厳しい見込みだ。 一時金は昨年の4.07月に比べ微増にとどまる見込み。
②道独自削減	17年間の独自削減。全国では兵庫県と北海道だけ。試算では、35才で300万、45才で370万、55才で470万円の損失だ。独自削減の即刻中止の勧告を求める。	これまでも人事委員会として、本来あるべき給与水準を確保するよう任命権者に求めてきた。改めて求めてまいりたい。
③雇用と年金の接続（再任用）	高校における再任用率は61%。この低さは「適切な取り扱い」とは言えないのではないかと。せめて寒冷地手当をつけるべき。	教職員の再任用は、道教委において取り扱いを決定しているものと承知している。今後も再任用職員の実態や民間、国、他府県の動向を見て、適切に対応してまいりたい。
④フレックスタイム制	国並びに導入することなく、時間をかけて議論すること。	職員のワークライフバランスの推進に資するよう、引き続き必要な検討を進めてまいりたい。
⑤超勤縮減対策	調査結果の提示だけでなく、改善策を示すべき。	時間外勤務縮減のとりくみや職員の意識改革の推進に関する言及を検討してまいりたい。
⑥ハラスメント防止対策	人事委員会もパワーハラスメント防止の対応について言及すべき。	相談者の解決に向け、今後も任命権者と連携を取って対応する。
⑦障害者雇用	採用された方が生き生きと仕事ができるよう啓蒙すべき。	障害者雇用促進法に基づき、任命権者が適切に対応されるもの。

今後、人事委員会は勧告に向けて最終検討をすすめます。勧告が出されましたら、報告します。