

## 春闘に寄せて

## 私たちも春闘を共に

民間労働者と共に闘い、賃上げ・労働条件改善を勝ち取ろう!!

世の中、春闘の真つ最中である。

春闘と言っても、それ

なめに、という方もいるかもしれない。

日本では、翌年度の賃銀を中心に労働条件の改善を求めて、春季に集中して労働組合の闘いが行われる。それを春闘と呼ぶ。

私たち公務員の賃銀はというと、春闘の結果決まった民間労働者の賃銀と比較して、格差があれは人事院（委員会）が是正勧告をし、これを踏まえて決定される。

昨年、政権主導で賃銀改善がなされた、という。しかしその実態を見ると、消費税の3%アップ、円安による諸物価の上昇などを受けて、実質賃銀は大幅に減少した。今年度も政権主導で賃銀改善が謳われているが、物価上昇に見合う賃銀改善は到底望めない。

アベノミクスなるものが声高に謳われ、トリクルダウンなどという事が言われるが、トリクルダウンの実現を、世界は未だかつて見たことがない。何故なら、資本の器は大きさに制限が無いから。

世の中を見れば、労働

法制的改悪で、非正規雇

用労働者は増え、派遣労働

は無期限になり、果て

は残業代を支払はなくて

もよい、という事になり

そうである。

私たち神奈川県に働く者も、ようやく4%・6%の賃銀カットが終了すると思いきや、4月からは「給与制度の総合的見直し」のもと、平均2・7%の賃銀ダウンがなされるという。

その理由は？ 国では、地域によって官民格差があるので本給を下げ地域手当で調整する、という。この神奈川では公明格差はないが、国が「総合的見直し」をするので県もする、という。では、神奈川ではただ賃銀が2・7%下がるだけかという、現給保障をするので賃銀は当面は下がらない、という。結局のところ、国に準じて「見直し」をするという事以外、理由は無いようである。

民間労働者と共に闘い、生活を改善できる賃銀を勝ち取ろう！

## 【横浜新人学校事務職員解雇問題】

免職処分取消請求訴訟開かれる

## 立証責任の所在めぐり攻防

1月27日、横浜地裁において横浜新人学校事務職員Sさんの免職取消を求める訴訟の第8回口頭弁論が開かれた。今回も大勢の支援者が見守る中、市教委による書面での陳述と若干の質疑がなされた。

まず、前回Sさん側が「解雇の立証責任は市教委にある」と主張した点について、市教委は「試用期間中の解雇は市教委に広い範囲で解雇の自由が認められている」と反論。また、「勤務業績不良を示す評価根拠事実が具体的でない」との批判について「一定の期間内での不備、間違い等であるから、具体的な日付を必ずしも明らかにする必要はない」と反論したうえで、財務事務他数事項についての処理経過を縷々（るる）述べた。

更に市教委は、副校長がSさんを適切に指導したとする事例を示した。これにはSさん側が即座

に質問。「Sさんの支出命令記載の誤りを副校長が指摘・指導したと言うが、どの時点でのことか？ Sさんが市教委に提出（送信）する前だったのか市教委から差し戻された後だったのか」と尋ねたところ、市教委は答えられなかった。

どの時点かの特定もせずに、指導が「適切だった」との例証としてはあまりにもお粗末。もしも市教委からの指摘をそのままなぞっただけのことであつたならば、かえって指導・助言者としての副校長の資質の不足を示すものになりかねない。

## ●次回公判

4月14日、10時半

## フロラシオン青山爭議解決

Ⅱ 共済組合に雇用者責任とらせるⅡ

昨年12月末、公立学校共済組合東京支部が運営する宿泊施設・フロラシオン青山が閉鎖した。

同施設の閉鎖は利用者ももとより、関係業者、地域住民に大きな影響を与えたが、何よりも、そこに働く労働者にとつて、生活の基盤を失いかねない一大事であつた。

昨年7月、当該労働者たちは労働組合を結成、共済組合に対し閉鎖撤回・雇用継続を求めて立ち上がった。

当該労組からの支援要請を受け、がくろう神奈川も署名協力をするともに、共済組合本部と東京支部に対し同施設の閉鎖撤回を求める要請書を出すなどの取り組みを行った。

当該労組の頑張りや支援の仲間の応援により、閉鎖撤回はならなかったものの当該労働者の雇用継続を確認するなど、共済組合に雇用者責任を取らせ、争議は解決した。

# 教職員人件費の政令市費化―

## 正念場の2015年

## 学校事務職員として

## 生きていく道を闘い取る

17年4月を目途とした教

職員人件費の政令市費化。県内に3つの政令市を抱え、義務制学校の6割の人件費が県から市へ移譲される神奈川では義務教育制度の根幹を揺るがす大きな課題としてある。

また私たち学校事務職員にとつては任用一本化等制度解体の攻撃も懸念される。学校事務職員として働き続けるために、正念場の今年、全力で闘おう！

■労働条件の切り下げは許さない！

移譲に当たって政令市の側の考え方は、給与、勤務時間や休暇制度などの労働条件、福利厚生など、市の制度との整合性を図ると言うことであり、組合の側は賃金水準や労働条件の切り下げは認められず、移譲に伴う業務変更・労働強化に対してもNOだ。

給与等の条例化、システム構築等の時間を考えると主要

な事項はこの1年がタイムリミット。財源の確保も相変わらず不透明で結局のところどうなるかわからないのに、移譲という「結論」だけが決まっている。そんなの許せん！

■学校事務職員として働き続けるために！

三市と県、4者の中で労働条件の格差を作り出さないための闘いが重要。学校に正規職員としての学校事務職員を配置するという原則は譲れない。市行政職との任用一本化や人事交流には断固反対だ。

「分権」や「規制緩和」で進む新自由主義的な教育再編の流れの中に政令市費化があり、市町村費化までを見据えた攻撃の始まりであることは明らか。今どれだけの闘いを作れるかと言うことが、続く攻撃への歯止めにもなる。

「学校事務職員」という固有の職の中で、仲間と連携し、自分たちの労働の在り方を考

え、一つ一つの労働条件を獲得してきた私たちの立ち位置を改めて確認し、新自由主義が作り出す「教育の民営化」に断固反対していこう。学校事務職員として働き続けるために全力で闘おうぞ。ともに！

公正・公平な任用を共に

闘おうぞ！！

「連帯」No250号でも書いたように、2015年の5・6級昇格は退職手当の調整額「改正」を受けたものになる。級毎の「貢献度」という訳のわからない理由により、真面目にコツコツと働いている者が不利益を被るなど許せない話だ

●昇格時、退職時、二重

の差別を許さない！

県はこの3月、2年間の県独自の賃金カットを終了するが、4月からは国家公務員と同様「給与制度の総合的見直し」を実施し基本給の平均2.37%削減する。また、退職金の激減緩和措置としての「調整額引き上げ」が、級ごとの額の拡大で、退職手当の在級間の格差は一層拡大した。

今年度の事務職員定年退職者は6級が48名、5級のまま退職する人が4名。同じよ

うに何十年も働いてきた事務職員同士が、5級か6級かの違いで、退職手当にまで大きな差が出る。雇用者として当局の責任は極めて大きいのだ。

●年齢順の昇格を！

私たちは、長年の取り組みの中で、昇格は賃金改善の一環であり誰でも5級まで昇格

### 4年目の3・11に

これで日本の社会は変わる、変えなくてはならない・・・余震と放射能汚染に怯えながら多くの私たちが心底そう思った。あれから4年、津波被災地で進行しているのは猛々しいショック・ドクトリンⅡ災害便乗型資本主義というべき事態だ。復興事業は遅々として進まず、仮設住宅に閉じ込められたままの住民が多数いる一方、疲労困憊した住民の頭越しに長大な防潮堤などの大土木工事が進められている。地元商店街の復興ないまま大規模なショッピングセンターが誘致される。そこに「地方消滅論」がおつかぶされる。地方衰退の流れに一層拍車がかけられている。

できる道筋を作ってきた。6級昇格についても、定数枠がある中で年齢順という客観的な基準を追求している。同じ学校事務を行っていく中で、事務職員の選別などできない。誰が見ても納得できる公平・公正な昇格を求めよう！共に！

福島第一原発事故の収束の目処が全く立たないまま、避難指示区域が次々に解除され、補償金打ち切りをちらつかせながら住民に帰還が促される。川内原発の再稼働が日程に上り、高浜原発の再稼働にもゴーサインが出された。東京地検は検察審査会の「起訴相当」との判定にも拘らず東電幹部らを不起訴とした。まるで何ごともなかったかのようになっている。この国は棄民の途をたどっている。「イスラム国」に捕われた二人を遂に救えなかった。安倍は集団的自衛権が「国民の生命、自由及び幸福追求の権利」を守るためと言いつつ、真逆のことをやっている。私たちはこの社会を生き延びさせるために、この途に立ち塞がらなくてはならない。