

「給与制度の総合的見直し」の 実施を阻止しよう！

またも！公務員賃金の抜本的引き下げの動き

全労働者の賃上げを！

50年ぶりの変更と言われた06年度「給与構造改革」が10年度に完了し、「復興財源確保」を名目とした国家公務員の2年間の賃金カット（多くの自治体も運動）はこの3月に終了した。神奈川では県財政危機を理由にした独自の賃金カットが、さらに1年継続中だ。ところが、また新たに公務員の賃下げが目論まれている。

「給与構造改革」とは

何だったのか

「給与構造の改革」はバブル崩壊以後、民間企業がリストラという名の首切り合理化を進める中で登場した。

公務員の給与は全国一律で地域によつては高すぎるから、地域格差を前提に年功給与から能力給与にし、かつ地域の民間給与水準を上回らないように給与を引き下げるという変更だった。賃金を全体で4・8%、30歳台半ば以降は7%引き下げ、地域格差を地域手当の新設で調整した。また、民間企業の成果主義の考えをもとに、人事評価による昇給・昇格の職員間格差も導入した。

公務員の賃下げが狙い

人事院は、昨年夏の勧告で「給与制度の総合的見直し」として「地域間の給与配分の見直し」や「50歳代後半層の水準見直し」等4点を検討するとした。見直し案を今夏人事院勧告と同時に勧告し、15年4月からの実施をみすえている。

「総合的見直し」は総人件費抑制の自民党公約や政府方針（13年11月閣議決定）を達成するための、国と地方を貫く給与体系の抜本的見直しであり、狙いは公務員給与の引き下げにある。その中身は、①民間賃金の低い12県を対象には引き出した官民較差を基本にし、地域手当で調

整 ②55歳以上の賃金4・5%引き下げ ③一層の成績主義の導入など。生涯賃金や退職金のさらなる引き下げを意味し、職員間の格差も拡大する。

分断を跳ね返し

全労働者の賃上げを！

基の論理は「民間標準」。だが安倍政権下、労働法制の大改悪が目論まれ、「正社員ゼロ」「生涯派遣」「残業代ゼロ」など、民間雇用はずたずたにされようとしている。また、今も「準拠」の結果、多くの「官制ワーキングプア」が生み出されている。今必要なことは、労働者の分断をはねのけ公務員も民間も安心して暮らせる賃金を獲得することだ。公務・民間問わない全労働者の賃上げだ。「給与制度の総合的見直し」反対！ みんなの連帯で実施を阻止しよう！

教職員給与費の政令市移管 関連法が国会で成立

財政措置等の懸案はなお不透明

県費負担教職員の給与を政令市に移管することなどを盛り込んだ、通称「第4次一括法」が5月28日、参議院本会議で可決、成立した。

同法は「地方分権改革」を掲げて、国から地方公共団体へ、あるいは都道府県から政令市への事務・権限の移譲等を実施するため、関係法律の改正整備を行うもの。一括法の対象は全部で63法律にも及ぶ。

この第4次一括法の可決により、教職員給与費の政令市移管は一歩進んだ。また、給与費だけでなく職員定数の決定や学級編成基準の決定権も、あわせて政令市に移管するとしている。

の機会均等を損ねる恐れがあり、慎重な自治体も少なくなかった。

しかし昨年11月、必要な財政措置を前提に、道府県と政令市が17年度を目処とした早期移管で合意。今年3月には政府が法令見直しを閣議決定していた。

政令市移管等の施行について第4次一括法では、18年4月までの間で政令の定める日と定められている。道府県・政令市合意に対して1年の余裕を見ているが、遅くとも4年後の実施が目ざれている。

3政令市を抱える3市の教職員が全体の6割に及ぶ神奈川県においては、移管の対象である政令市はもろろんのこと全県的に、大きな制度の転換期となる可能性がある。

財政措置等の懸案はなお不透明なまま残されている。労働条件の切り下げ・悪化を許さない取り組みを強化していこう。

夏の一時金カンパのお願い

がくろう神奈川は学校事務職員のための組合として、職場の問題改善、人員削減・賃下げ・首切り反対、非正規雇用職員の待遇改善等に取り組んでいます。皆様のご支援をお願いします。

郵便振替00260-7-8428

全交流 (全国学校事務労働者交流集会)

今年は愛知で開催

8月2日(土) 12:30~18:00

8月3日(日) 9:30~12:30

会 場：愛知県青年会館

参加費：1,000円

テーマ

- 東京の「共同実施」
- 義務付け再任用・各地の状況
- 教職員給与費の政令市費化 …他

参加申込は045-434-2114 (留守番)
又はお近くのがくろう神奈川組合員へ。
お気軽にご参加を。お待ちしております！

東京

学校からどんどん事務職員がいな

くなる!? 7者共闘で闘う「共同実施阻止」の闘いに連帯を!

500名以上の欠員を抱える東京都。12年9月、突然、全都的な「共同実施」導入方針が打ち出された。事務職員の人員削減が明言された方針に、全都の事務職員は猛反発。関連組合が総結集し、7者で阻止共闘を組み闘っている。がんばれ!!

正規職員を減らす!

突然浮上した「共同実施」は、1. 正規職員を減らし、人件費の余剰分で非常勤職員を雇用し、拠点校以外の学校には非常勤職員を当て、日常の事務処理に当たらせる(週4日勤務、私費会計管理も) 2. 拠点校の事務職員は兼務

発令、必要な事態が発生すれば担当校へ出向。3. 予算編成などは正規職員が行う4. 10年かけて全都で実施... 計画では今年度から本格実施だったが、「武蔵村山市」「江東区」の2地区の試行から未だ広がらず。定数削減を前提にし、非常勤職員を中心に据

賃金・任用・労働条件...
役立つ事務職員情報を
届けます!
がくろう神奈川 webへGO!
URL→<http://gakurou.gipw.net/>

★6月からがくろう神奈川のwebサイトがスタートしました。リアルながくろうを知ってもらうための、そして役に立つ情報を発信します。
★私たちはこれまで、コンピュータ合理化が社会や職場に及ぼす問題を指摘し、警鐘を鳴らしてきました。デジタル化された社会の中で、問題はさらに広く、深く...
★だから、情報発信は試行錯誤。みなさんと「顔の見える」関係を作り出すためのツールのひとつとして、大事に使っていきたいと思います。注目そして活用を! 先ずはGO!

えた業務配分には大きな無理があるのだ。正規も非常勤職員もどちらもが疲弊してパンクするのが歴然、現場無視もいい加減にしろ!

学校事務職員制度の解体を許すな!

都教委は、この4月からは一方的な定数基準改悪—小中学校における補正定数の廃止と都立学校事務職員の削減—を強行した。国の「標準定数法」で定められている学級数や準保加配の補正を廃止すれば明らかな法違反だが、500名以上の欠員はチャラになる。

矢継ぎ早の「改革」は、一校一人は必置の「学校事務職員定数」をいかに合理化できるか、都が本腰で仕掛けてきた攻撃と言えるのではないだろうか?
この攻撃に対して、都の事務職員組合7者全部が共闘して反撃を開始した。学校事務職員自ら立ち上がって、自分

労働分野の規制緩和の一つ

ホワイトカラーエグゼンプション(WE)が復活しようとしている。第一次安倍政権時に登場したWEは「残業代ゼロ法案」と呼ばれ、労働者やマス

コミから猛烈な反発を受け、法制化はできなかったが、第二次安倍政権の誕生とともに再び登場した。

産業競争力会議では、いわゆる「名ばかり管理職」の合法化、つまり残業代不払いが法的にOKとなる制度が示された。政府内では、これを法案化する動きがみられたが、さすがにこれでは第一次安倍内閣時の案よりも悪質なことから「年収1千万円以上」を対象とする案で

8時間労働制が破壊される!!

WEが法制化されたら...

提案するよう最終調整に入った。結局、前回と同様案となりそうだが、労働者派遣法の改悪の歴史を見れば、年収要件の緩和・撤廃は必至だろう。問題は残業代不払いが合法化されるだけではない。会社・使用者が労働者の時間管理をしなくなることだ。1日何時間・週何時間働こうと賃金は同じなのだから、当然、超過勤務の時間管理は疎かになる。まさに「過労死促進法案」だ。8時間労働制が破壊され、残業代がゼロになり、過労死が待っている。誰がこんな社会を望むものか。絶対に法制化を許してはならない。

たちの「職」を全力で守る闘いだ。

全国で起こっている学校事務職員制度解体の攻撃を許さず、阻止の闘いに連帯しよう!

*7者協のニュースを同封します。読んでね!

神奈川県共闘学習会
つながって、声をあげ
社会を変えるために
改正労働法と安倍政権下の
労働法制規制緩和の狙い
講演 東海林智さん
(毎日新聞記者)
14年6月25日 pm6時30分より
かながわ県民センター304号室