

2014年人事院勧告―賃金アップに
だまされないぞ！
賃金引き下げのための

8月7日に出された国の人事院勧告は、月例給与ボーナス^{0.15}月引き上げという7年ぶりのプラス勧告。しかし、来年4月から平均2%給与を引き下げる「給与制度の総合的見直し」（15、17年度の3年間で実施）も同時に勧告。たった1年のわずかなりの改善と引き替えにした賃金制度の見直し―大幅賃下げに断固NO!の声を上げよう。

実は1.73%の減額なのだ！

分断と格差の拡大にNO!

「給与制度の総合的見直し」は、①地域②世代③成績という3つの視点で給与制度をずたずたにした06年「給与構造改革」の考え方をさらに推し進めるものだ（「連帯」NO.245参照）。今年度の給与改定では若年層に厚くとして1級の初任給を2000円引き上げているが、「見直し」による引き下げは、平均2%、最大4%で、実施されれば来年4月から若年層を含めたほとんどの人が現在よりも賃下げになる。そもそも、今年度^{0.27%}（1090円）の賃金アップでさえ、消費税増税や物価上昇分にも満たない。ありえないよ！

「総合的見直し」は、①地域の相場水準に合わせるという名目で基本賃金を引き下げ、地域手当で調整——現行の地域手当（18%〜3%）を最大20%（東京23区）に拡大する。地域間格差を拡大し、地方公務員の賃金抑制を狙う。②官民格差を踏まえて50歳台後半を重点とした賃金引き下げ（約4%）だが、退職金を始めこの10年で国から押しつけられ果独自の賃金カットまで含めれば数百万円にもなる賃金削減分こそを踏まえるべきではないか。

喫緊の課題は、臨任・非常勤職員の抜本的な賃金改善だ。

「官制ワーキングプア」とも言われる自治体の中の非正規労働者の待遇改善は待ったなし。ともに働く仲間の賃上げを全力で闘おう。公務員も民間労働者も、正規も非正規も、労働者が分断され、徹底的に競争させられる社会なんてごめん。誰もが生活できる賃金を！ともに！

就学援助加配で配置される事務職員定数の計算方法の間違ひが会計検査院の検査で発覚した。それを受け大阪府教委は国基準より多く加配しているとされる事務職員を切り捨てようとしている。加配の多くは臨時的任用事務職員なので、任用の終わる9月末で雇ひ止めにしてうとしている。当該になんの落ち度や責任もないのにこれではあまりに理不尽ではないか。

**大阪の学校事務職員152名、
9月末で解雇の危機** 当局による就学
援助加配の計算ミスが原因で。 神奈川では……

重箱の隅をつつくようなやり方で、学校現場の労苦など見ることもせず、少しでも経費を削つてゆこうとする安上がり行政そのものだ。神奈川県や市町村でも大阪府と同様の指摘や調査があつたと聞くと、来年度は定数管理がさらに厳しくなることも想定される。私たちは就学援助加配の様々な矛盾解消を図らせるとともに従来通りの計算方法を求めてゆく。

新たな基地はいらない！
沖縄を、沖縄へ、返せ！

集團的自衛権行使の「閣議

決定」を既成事実化するよう
に、日本政府は、沖縄・辺野
古への新基地建設工事のため
のボーリング調査を開始。辺
野古現地では連日、多くの人
たちが海上で、またキャン
プ・シュワブのゲート前で抗
議の声を上げているが、日本
政府は海上保安庁や県警など
総動員の弾圧体制で阻止行動
に対峙している。

9月初めに行われた地元名護の市議選では、基地建設に反対する市長派の議員が過半数を制した。1月の市長選に続き、否、1996年の日米合意以後実に18年間、繰り返された沖繩の民意を日本政府は踏みにじり続けている。今、沖繩では多くの人が、日本政府による基地の押しつけを「沖繩差別」と感じ、80%以上の人々が、辺野古への基

地建設に反対しているのだ。
8月末には3600人がキャンプ・シユワブのゲート前で、9月20日には、辺野古の浜に5500人の人が集まって、抗議の声を上げた。

11月にせまる沖縄知事選を前に、なりふり構わぬ日本政府だが、沖縄の民意は揺るがないだろう。

戦後69年が過ぎても、今なお続く米軍の支配と日本政府による「沖縄差別」――本当は私たち本土の問題なのではないだろうか。

全交流 愛知で8月に開催

人減らし合理化=共同実施や

給与政令市費化、給与制度見直しなど

学校事務をめぐる全国的課題を議論

全国学校事務労働組合連合会議

教育の「民営化」は、
教育の「民営化」は、
教育の「民営化」は、

がくろう神奈川も参加する全学労連（全国学校事務労働組合連合会議）の主催する全交流（全国学校事務労働者交流集会）が、8月2、3日、愛知県名古屋市中で開催された。今年で43回目。

北は北海道から南は沖縄まで、全国の学校事務職員の仲間が集い、学校事務課題と労働条件、労働運動をめぐる活発な報告・議論・交流が行われた。

学校事務の共同実施をめぐる目下東京で、事務職員の半減を狙う人減らし合理化策として共同実施が導入されようとしている。東京の状況を聞くと、学校事務職員の人員削減・労働強化・非正規雇用化、そして廃職化を招く共同実施の本質が、どんどん露呈している。

そうした現実にもかかわらず、全事研をはじめとする共同実施推進派はなお、やれ「職の確立・地位向上」だ、「トータルプロフェッサー」だ、「マネジメント」だといった幻想や妄想を振りまいている。全事研の主張を分析した報告では、「子ども・学校のため」という建前とは裏腹に、全事研の方向性は単なる管理者指向・中間管理職指向でしかなく、しかも実現はしないと指摘された。

給与費の政令市費化をめぐる、財源問題や定数崩し、任用一本化、教育事務再編、県段階の合理化など、問題の所在を網羅的に報告。総体としては学校事務の解体や教育の民営化につながる施策であると指摘された。コトは政令市だけの問題ではなく、全県全市

町村に關係することだという指摘も相次いだ。政府が打ち出した「給与制度の構造的見直し」についての報告では内容の全体像を示した上で、人件費の抑制という狙いは明確であり、基本給・生涯賃金に関わる問題との解説があった。

学校事務を取り巻く状況は甘くない。そうした中で、全国状況を俯瞰できる全交流の機会は貴重だ。今を知り、それを踏まえて考えることの大切さを改めてかみしめる。

処分事由の立証なしに
処分を正当化できるか！

横浜新人学校事務職員解雇問題・

免職処分取消請求訴訟

9月16日、Sさんの分限免職処分の撤回を求める裁判の第6回口頭弁論が行われた。

裁判の前には恒例となった関内駅頭ビラ撒き情宣と横浜市教委前抗議行動。ビラの受け取りは良く、横断幕に見入る方も少なくない。関心の広がりを感じられる。

裁判は、被告の横浜市側が準備書面（2）を提

出。とても分厚いものだが、中身はほとんど従前の主張の繰り返し。何度でも言えば真実になるとも思っているのだろうか。

処分事由の立証責任について被告側は曖昧な主張を展開したが、原告Sさん側弁護士が所在を追及。最終的には立証責任が自身にあることを認めざるをえなかった。

共済宿泊施設

フロラシオン青山 閉鎖反対！

共済組合は雇用者責任を果たせ！

公立学校共済組合の宿泊施設・フロラシオン青山が、今年いっぱいでの閉鎖の危機にある。

「すぎる」としている。当該労組に対しては、施設閉鎖は運営審議会で決定・承認されたことなので、撤回する考えはないと表明した。

7月に共済組合からこのことを知らされた同施設の労働者は、直ちに労働組合を結成。共済組合理事者側と団体交渉をもった。あわせて、この問題を広く知らせることと、施設閉鎖反対の声を集めるために、全国に向けて署名要請を行った。

私たちがくろう神奈川も当該労組より要請を受け、個人署名協力と共済組合本部・同東京支部に対し、閉鎖撤回の要請を行うことを決めた。

共済組合理事者側は閉鎖の理由として「施設の耐震工事に費用がかかり

閉鎖の決定に際して、当該労働者や地域住民の声を無視したことも大問題だ。

同施設に働く労働者とその家族の、雇用と生活を一方的に奪うことは許されない。共済組合は閉鎖を撤回し、雇用者責任をまっとうすべきだ。

また、原告側の求釈明に対して、人事情報・個人情報だから開示できない、と拒否。個人を判別する情報を伏して開示を

と、原告側から重ねて求め、裁判所からも促されて、被告側は再検討を約さざるを得なかった。

今回は給料日の午前という、学校事務職員にとつてはつらい時間帯での行動でしたが、まずまずの結果、感謝します。

次回は、11月25日10時半から、横浜地裁502号法廷で。引き続き注目を！