

◆ 2012年10月22日 ◆

月例給・一時金とも改定なし

高齢層の昇給昇格制度の見直しに言及

静岡県人事委員会は19日、知事と議会に対して県職員の給与等の勧告と報告を提出しました。主な内容は以下の通りです。

- ① 民間給与（387.649円）を上回る較差は「▲0.02%（▲69円）」で微小であり改定せず。特別給（ボーナス）についても、民間の支給割合は3.95月であり、据え置き。
- ② 50歳代後半層における民間との給与差は27.597円と大きい。「現給保障」を廃止しても相当額上回る。給与差を縮小する方向で昇給・昇格制度について検討する必要。
- ③ 勤務条件等に関する諸課題として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進・メンタルヘルス対策・定年延長に向けた制度の見直しの必要性について言及。

月例給・特別給ともに民間との較差が国とほぼ同じということから、静岡県人事委員会の勧告も人事院勧告とほぼ同様の内容となっています。

本県の給与水準について、平均給料月額によるラスパイレス指数は国を100とした場合に103.4と全国1位となっているが、諸手当を入れた平均給与月額については全国第15位。年齢層別に見ると、30歳台までは民間給与が公務を上回るが、50歳台では公務が民間を上回る、としています。現給保障の経過措置にも言及しており、警戒が必要です。

ワーク・ライフ・バランスに関して、子育て支援の推進、特に男性の育児休業取得促進、総実勤務時間の短縮、依然として改善されていない長時間勤務の実情からその検証と業務内容の見直し、不要な業務の廃止。メンタルヘルスでは早期発見・早期対応、パワハラ・セクハラのない職場環境づくりなどに言及していますが全体に抽象的な表現になっています。

高齢期における職員の雇用問題では、人事院勧告と同様の意見を述べ、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、必要な課題について検討する必要として国の制度待ちの姿勢です。

教育長への口頭伝達事項として

- ① 教職員の長時間過密勤務の実態、部活動問題、多忙化の解消。
- ② 育児休業の取得、短時間勤務制度の利用や介護休暇の取得しやすい職場環境の整備。
- ③ 教職員の精神疾患、病気休暇の増加、労働安全衛生体制の確立や相談窓口の充実等のメンタルヘルス対策。
- ④ 教職員評価制度と賃金への反映に反対、組合との十分な話し合い。
- ⑤ 新たな再任用制度の設計に当たっては組合との十分な話し合い。
- ⑥ 臨時教職員の同一職務の実態、処遇の改善。
などですが、これは組合の要求をそのまま教育長に伝えたものであり、人事委員会が勧告したものではありません。

第1回教育長交渉は、未定ですが（昨年は11月1日）、高教組は現給保障の維持をはじめ教職員の適正な給与水準を確保するために強く要求していきます。その際、『給与及び勤務条件の改善を求める署名』を教育長に手渡します。まだ署名されていない方は、ぜひご協力をお願いします。