高教組分会長にお渡しください　（全職員配布）

◆２０１２年１１月１日◆

静岡高教組FAX通信12

NO. 1215

確定・教育長交渉

現給保障の13年度廃止を提示

11月1日、教育長との団体交渉を行い、高教組からは13名が参加しました。冒頭、木藤委員長より『給与及び勤務条件の改善を求める署名』1,274 筆を安倍教育長に手渡し、『確定要求書』の重点項目への文書回答（一部記載）を受けて、交渉に入りました。

要求 教職員の給与水準を、いずれの年代（特に若年・高齢）や階層でも、本県財政力に見合う水準に引き上げること。「50 歳代を中心とする給与削減」など、特定年齢層を対象にした賃金カットは行わないこと。

回答 人事委員会報告で言及のあった**50歳台後半層における昇給・昇格制度について、見直す方向で現在検討している。具体的な見直し内容や実施時期については、この交渉の中で示す。**

要求 給与構造改革にともなう現給保障を維持、継続すること。

回答 人事委員会報告において、「特に50歳台後半層において公務が民間を大きく上回っており、この給与差の要因となっている現給保障の廃止後も給与差がなお相当程度残ることが想定されるため、50歳台後半層における昇給・昇格制度の見直しについて検討する必要がある」旨の言及があった。

50 歳台後半層における公民の給与差を縮小するためには、早急に現給保障を廃止する必要がある。**現給保障については、平成 25 年 4 月 1 日から廃止したい。**

要求 国家公務員給与の平均 7.8％引き下げを本県に波及させないこと。「財政危機」を口実にした、一切の抑制措置を講じないこと。

回答 国会で成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の地方公務員への対応については、**他の都道府県の状況等を注視していく。**

要求 退職手当について、国に準じて削減をしないこと。調整額の引き上げを図ること。

回答 本県の退職手当制度については、**従前から国家公務員に準じた制度**としている。今後見直し案を検討し、予定される**国家公務員退職手当法改正の動向を踏まえて、具体的な内容を示したい。**

要求 「業務記録簿」の結果をもとに、時間外業務の縮減目標△15％を達成すること。

回答 時間外業務の縮減については、定時退勤日の実施、業務分担の見直しなど、各学校の事情に即した取り組みの実行について、さらに指導していく。

要求 要医療者率および特別休暇（病休）・病気休職者の増加、とりわけ精神疾患による休職者増加の要因を検証分析し、目標を設定して段階的に削減・改善すること。

回答 要医療者率の増加への対応については、管理栄養士を配置し、保健師と連携した個別の保健指導及び栄養指導を実施し、生活改善に継続して取り組むよう指導している。

精神疾患による休職者等については、要因を分析し対応を検討、目標の設定については、県の施策展開表において指標を定めている。

メンタルヘルス対策として、研修の実施や、冊子等による情報提供及び電話や面談による相談窓口の設置等に努めている。

また、本年 10 月には、メンタルヘルスブックを全教職員に改めて配布した。今後、研修会等で活用するとともに、各所属での研修の場においても、積極的な活用をお願いしたい。

要求 常勤講師について①高等学校等教育職給料表2級適用とすること。当面、1級 61 号の「頭打ち」を撤廃すること。②任用の「中断日」を廃止すること。休暇等についても、正規職員と同等の制度に改善すること。年休の繰越し日数増を図ること。また2週間以内の中断日については繰り越しを認めること。

回答 臨時的任用教員の給料表2級適用及び上限号給の撤廃については、財政的に非常に困難な状況。

また、年次有給休暇につきましては、今年度から繰越ができるよう改善した。休暇等のさらなる改善は、その効果を見つつ、他の都道府県の状況等を踏まえ、研究していく。

要求 非常勤講師について、賃金の月額最低保障制度を確立し、学校行事等で授業がなくなったときの賃金を保障すること。また、長期休業期間中にも通常の時間数を認めること。

回答 非常勤講師の給与は、その勤務実績に対する時間単価による報酬となっており、学校の年間授業計画に基づいた勤務実態に対して適正に支給している。長期休業期間中の勤務について、他の都道府県の状況を踏まえつつ、研究していく。

＜教育長回答に対する高教組の見解＞

給料・諸手当に関しては、月例給、特別給、諸手当とも改定はありませんが、50 歳台後半層については公民の給与格差が大きい（▲27,597 円）ことを理由に、昇給・昇格制度の見直しを検討するとしています。また廃止されれば 50 歳台後半を中心に、月額平均 1 万円の削減となる「給与構造改革」にかかわる「現給保障」の 13 年 4 月 1 日からの廃止を提示してきました。

55 歳に達した職員の昇給は、これまでも 1 年間で通常昇給幅 4 号給の 2 分の 1、2 号給に抑制されています。これ以上の抑制は受け入れることはできません。

「現給保障廃止」はさらに大きな打撃となります。人事委員会によれば、対象者は高校、障害児学校で 55 歳台後半を中心に約 1,500 人（23%）に及び、最大で月額 3 万円、平均 1 万円の削減となります。総額で 2 億円を優に超え、退職手当への影響もあります。昨年度「現給保障廃止」の勧告が出ましたが、職場からの強い反対の声と組合の交渉により、12 年度は継続とさせてきました。「13 年度継続」は組合の重要要求として県に求めてきましたが、今年度改めて廃止の提示をしてきました。連年にわたる給与削減に加え、退職手当削減や国家公務員給与 7.8%引き下げの地方への波及などの動きがあるなか、さらなる大幅な削減を許すわけにはいきません。再回答を求め取り組みを強めていきます。

勤務時間の適正化、時間外勤務の 15%縮減策に関しては、改善策はなんら示されず、「従来の取り組みをすすめる」「お互い知恵を出し合って」など、責任放棄ともとれる回答内容です。司法の判断では「部活は公務」「包括的な職務命令」（愛知県鳥居裁判）などとして、部活動を「教職員の勤務」と認めています。長時間過密勤務が一向に改善されないまま、病休者、精神疾患による休職者も増加し続けています。早急な改善が急がれるなか、きわめて不満な回答です。

教職員人事評価制度について、特に給与への反映に関して、「当面考えていないが、将来的には反映する方向で研究」と例年通りの回答です。全国的には徐々に賃金リンクがすすんでいるなか、警戒していく必要があります。

臨時教職員の勤務条件改善は事実上ゼロ回答です。春の教育長交渉では「問題意識は組合と共有」とした回答から、あまりにもかけ離れた内容であり、今後さらに具体的な改善を求めていきます。

第 1 回目の交渉として、極めて不満、受け入れがたい回答内容です。今後職場の声をつきつけ、要請行動、教育長交渉をつみあげることで改善も可能となります。要請行動は 9 日（金）、13 日（火）、15 日（木）いずれも 16 時から 17 時 30 分です。職場からの多くの参加をお願いします。教育長に手渡した改善署名は 1,274 筆と昨年を若干下回りました。引き続き取り組みをお願いします。現場からの声が改善の大きな力となります。