

2012年 岡山県人事委員会勧告について（声明）

2012年10月10日
岡山県高等学校教職員組合
常任執行委員会

1 実際の支給額での公民比較をおこなうべき

10月5日、岡山県人事委員会（以下「人事委」）は「職員の給与等に関する報告及び勧告」をおこないました。月例給は民間との較差が僅少であるとして給料表改定を見送り、期末・勤勉手当は公務が民間を上回っているとして年間支給割合を3.95月（▲0.05月）としました。本県では県独自カットが9年目を迎え、長期にわたって給料表通りの賃金が支払われないという「異常」事態が続き、ラスパイレス指数では3年連続全国最低水準です。人事委は、民間準拠を基本姿勢とする理由として「職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給されることが必要」と述べています。ならば、独自カット後の比較においては26,278円もの較差が存在していることを何よりも重く受けとめた勧告がなされるべきだと考えます。

2 退職手当は重要な勤務条件である

8月7日、国家公務員の退職手当削減の閣議決定と同時に、総務省は各都道府県知事や人事委に対して「地方公務員の退職手当については、各地方公共団体において制度の趣旨を踏まえ、一般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請」しています。人事委は今回の勧告・報告において、退職手当についてひとつも言及していません。しかし、退職手当は賃金の後払い的性格を有し、職員にとって生活設計上の重要な要素のひとつです。その実態を鑑みれば人事委として、国家公務員の動きを理由にした機械的削減をおこなわないよう任命権者に対し勧告・報告すべきだと考えます。

3 高年齢層の処遇改悪はすべての職員の勤務条件引下げに他ならない

人事院勧告において、50歳代後半層における給与水準の上昇を抑制する昇給・昇格制度の見直しが示されたことを踏まえながらも、人事委は「県内民間の賃金の状況や公務と民間での人事運用の相違などにも留意が必要」とし、安易な制度引き写しに対し条件をつけたことは一定評価できるものです。しかし、国公と同様にベテラン職員への給与抑制の方向性を示していることは看過できません。いわゆる「現給保障」についても、2割近い職員が現在も受給対象となっていると述べておきながら「廃止することが適当」としています。いまだ具体的な枠組みすら見えない「新たな再任用制度」も含め、高年齢層の処遇改悪は青年層を含むすべての職員の生涯賃金の抑制・待遇悪化を意味するものであり断じて認めるわけにはいきません。

4 賃金カットや長時間過密労働を放置したままで人材の確保・育成は不可能

報告では「行政サービスの維持・向上を図るためには、優秀な人材の確保・育成が重要な課題」と指摘されています。格差と貧困の拡大に加え、東日本大震災を経験したいまこそ公務公共サービスの充実が求められていることは明らかであり、人事委の指摘には同意するものです。しかし、一方では財政構造改革を理由にした大幅な人員削減、教育分野においては臨時教職員を多用している実態は、人事委の指摘とは裏腹に、公務公共サービスの後退を強いるものとなっています。優秀な人材の確保・育成を実現するためには、人事委は責任を持って任命権者に対し、独自カットの廃止はもちろん、「長時間の超過勤務が常態化している職場」の改善に必要な予算確保を含めた具体的なとりくみをさらに強く求めるべきです。

5 「人事評価制度の本格実施」が教育現場に何をもたらすか真剣に考えるべき

人事評価制度の本格実施について、教職員についても「取組を促進」とさらに踏み込んだ表現で言及されています。これまでの勧告を受けて、県教委は5月、高教組に対し来年度からの教育職員への導入を「提示」し、この間2回の交渉をおこないました。交渉では、制度導入が果たして教育現場に何をもたらすのか、教育現場における協力・共同の破壊に対する大きな不安と懸念が噴出し、課題の整理ができていないということは明らかです。年を追うごとに語意を強めて言及している人事委の姿勢は、教育の営みのもつ特質について理解が不十分であるといわざるを得ません。

6 現場の教師が子どもたちと向き合う時間と心のゆとりを取り戻すために

岡山高教組は、県人事委・県当局に対しては、ILO報告及び勧告・CEART勧告の遵守を求めるとともに、子どもと教育を守るため、生活の不安なしに目の前の子どもたちと正面から向き合いながら成長・発達を支える教育活動に専念できるよう、教職員の待遇改善を求めていく決意を表明するものです。