

兵高教組 2020年11月24日 確定速報 No.3 調査情報 22号

兵庫県高等学校教職員組合調査部
TEL : 078-341-6745 FAX : 078-351-3185
URL : http://www.hyogo-kokyoso.com
mail : honbu@hyogo-kokyoso.com

11月20日(金) 第2回賃金権利確定交渉

県教委 一時金の引き下げを提案 年収の引き下げは許せない! 教職員の働きに応える改善を! 2000筆を超える署名(2種類)を提出(第一次分)

11月20日、高教組は兵庫教組とともに今年度第2回の賃金権利確定交渉をもちました。11月18日に出された月例給等についての人事委員会勧告・報告を受けて要求書を冒頭で提出し、さらに「11大要求署名」と「臨時講師全員に教諭と同じ2級給料表の適用を求める署名」の現時点での集約分(それぞれ2,155筆、2,097筆)を提出しました。

教育次長は一時金引き下げを成案として示し、他の部分については「まだ検討中」と回答しました。交渉団からは、一時金の引き下げの提案については再検討を求め、さらに、業務が増えている中での引き下げの不合理性を訴える声など、職場からの切実な要求を訴えました。

次回は11月27日(金)と見込まれます。県教委が12月議会までの決着を考えていることから考える、この日が最終ということになりそうです。署名のとりくみを急いでください。



2020 確定交渉第2回の様子

和泉 教育次長からの提案・回答(要旨)

◆給与改定について、12月10日の一時金の支給日に間に合わせるため、12月1日の12月議会の開会日に議案を上げ即日議決する必要がある。

◆成案が得られたとして提案されたもの

県人勧どおり、再任用職員を除く職員の期末手当の支給割合を0.05月引き下げ。
会計年度任用職員の期末手当を0.05月引き下げ
[2020年12月期から]

◆11月18日に県人事委員会から月例給等に関する報告・勧告を受けた。「月例給の改定なし」の報告、「行政職給料表6級の4号給増設」の勧告。報告・勧告の趣旨を尊重することを基本として、報告にあった休暇制度等も含めて現在検討を進めている。

◆正規職員の「1年単位の变形労働時間制」について。国は給特法を改正して、公立学校の教職員について「休日のまとめ取りのための1年単位の变形労働時間制」を各地方公共団体の判断により、条例等により選択的に導入できることとしている。このため本県においてもその取扱いについて現在検討しているところ。

和泉 教育次長からの回答(要旨) つづき

- ◆(人事委員会が3年連続して「勤務時間の把握が十分になされていない」と報告していることについて) 勤務時間の把握は勤務時間の適正化を進めていくうえで前提となるもの。8~9割の実態を把握しているが、完全には徹底できていない。今のシステムがベストではなく、さらに改善が必要。意見をもらいながら、学校現場でより使い勝手のよいシステムをめざして、「改ざん」の実態があるならば、報告してもらえば対応する。
- ◆(自己申告だから勤務時間把握が進まないという指摘について) 教職員は学校を離れての勤務が多く、現認もICカード等による把握も難しい。現行の方法は出勤時刻の自動入力機能があり、客観的な手法だ。勤務時間の把握は長時間労働の改善に向けて重要。現行の方法の活用と、管理職が勤務状況をしっかり確認することを徹底したい。
- ◆会計年度任用職員の休暇制度について、介助員、生活・学習支援員の給料の改善がない中で、休暇制度を少しでもと改善してきた経過は十分承知しているが、全国的に合わせざるを得ない。
- ◆再任用職員の給与水準、期末手当について、「あまりにも差がある」という指摘だが、民間の高齢労働者の年間水準等を考慮して設定したものというのが人事委員会の判断。
- ◆臨時教員の給料表は、他府県の多くが1級適用。兵庫県では、一定の要件はあるが2級適用もしていて、2級は上限撤廃という改善をした。現時点においてはこれ以上の改善は困難。
- ◆高齢層職員の士気確保について、今回勧告については人事委員会からも「残念です」と。ただ、勧告が出たので、この勧告の趣旨を尊重するという点を基本として検討を進めたい。高齢層教職員のモチベーションの確保は、たいへん重要なことだと認識している。人事委員会報告の「モチベーションの維持向上」には「賃金改善も含む」という点で、賃金面も含めてあらゆる面で何ができるか検討していきたい。

2020 確定 11 大要求署名 と 臨時講師2級給料表適用要求署名 にご協力ください

11月27日(金)が署名の追加提出の最終になります。集まった署名は、27日(金)の昼までに高教組本部へ届けてください。力を合わせて、賃金改善を実現させましょう。

高齢層職員の賃金改善の検討を!

交渉団からの要求(要旨)

- ◇一時金引き下げの提案は、再検討を。会計年度任用職員の期末手当は今年度からで、6月期は満額支給されていない。正規と同じ引き下げは不合理。
- ◇知事は、「高齢層職員の士気確保のために、…賃金改善の勧告を」と要請した。「報告」にある「モチベーションの維持・向上に意を用いる」は「賃金改善を含む」ということを人事委員長会見で確認している。
- ◇現給保障廃止で大きな賃下げになったのは教育職の人が多くのに、何の改善もないのはおかしい。
- ◇再任用の給料の低さは不合理。一時金の支給月数も、定年前と同じに。
- ◇管理職から「(超勤務時間を)これぐらいにしておくか?」と尋ねられるケースがある。客観的で正確な把握になっていない。3年連続で「把握が十分でない」従事時間申告表はやめて、他の自治体で把握が進んでいるICカードなどでの把握を。
- ◇人事委員会の報告に、育児部分休暇や、疾病の早期発見・早期治療のための休暇の充実が述べられている。十分な改善を。
- ◇「1年単位の变形労働時間制」は超勤解消に役立たない。導入しないで。条例制定しないで。
- ◇介助員、生活・学習支援員の休暇制度を充実させてきたのに、病欠休暇が無給に逆戻り。有給化を。
- ◇臨時講師は、教諭と「同一労働」。総務省は、職務の内容や責任の程度が同等の常勤職員(正規職員のこと)よりも下位の級に格付けすることを「改める必要がある」と言っている。積年の要求に応じて、2級給料表の適用を。
- ◇妊娠負担軽減の補助教員は、出産を社会的に支えようという制度なのに、配当要領が、特別支援学校の場合に「原則として1校に1人」とされているために、実態に合った配当がされない。妊娠している教員1人に対して、補助教員1人の配当を。
- ◇県民からも、公務員も学校も頑張っている、と思われる。士気を落とさないような改善を。

知事の要請もあった今年、年収ダウンなど許せない! 教職員の要求をしっかり受け止めた改善を!

人事委員長は会見で、教育職に対して改善が何もない勧告について「申し訳ない」と述べました。この思いを汲めるのは教育委員会だけです。私たちの要求を強く訴えて、賃金・休暇制度・労働条件など改善させましょう。

すべての職種の賃金・待遇の改善を! 現給保障の廃止によって年度当初から賃下げになっている高齢層職員の賃金改善を!