

# 兵高教組 2019年11月12日 確定速報 No.4 調査情報 18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6日(水) 第2回 賃金権利確定交渉

## 「現時点で成案なし」人勤の実施も明言せず

改悪を検討中の部分(期末手当の期間率、部活動指導手当)は具体的に示す

11月6日、高教組・従組・兵庫教組は合同で、2019年度の第2回賃金権利確定交渉をもちました。県教委側から和泉教育次長が、要求書や前回交渉での質問・要求に対して回答しました。人事委員会勧告の実施や私たちの要求に対する成案は示されず、改悪部分のみが、「検討中」として示されました。組合側からは、現給保障を廃止した場合の影響の大きさを説明して現給保障の維持を求め、削減されたままの地域手当1.5%分の回復などを強く求めました。また、学校の教職員の業務の実態を述べて、客観的な勤務時間把握とそれに基づく業務量の削減を訴えました。教育次長の再回答では、昨年度の公民比較方法の見直し(改悪)によって地域手当削減分が覆い隠されていることについて、公民比較方法の見直しが知事の要請を発端としていることを棚に上げて、人事委員会に責任を押しつけました。他の要求についても、私たちの思いを受けとめようという様子が感じられなかったため、交渉団からは怒りが溢れ出ました。次回の交渉は11月14日(木)です。この日に11大要求署名を提出します。間に合わない分は引き続き受け付けて後日に提出しますが、署名の集約を急いでください。

### 教育次長からの回答 人事委員会勧告を尊重することを基本に

和泉教育次長は、給料表と一時金の改定、およびパーク&ライドに伴う通勤手当の加算について、「人事委員会勧告を尊重することを基本に」と述べましたが、まだ「検討中」として、勧告の実施の明言はしませんでした。また、現給保障を廃止すると来年の公民較差に影響があるということは「承知している」としましたが、現給保障の継続には言及しませんでした。一方で、勧告以外の改悪(※1,2)を「検討する必要がある」としました。  
※1 国を上回っている期末手当の期間率を国並みに。(兵庫県については、2019賃金権利手帳p.54参照)  
※2 部活動指導手当を国並みに。現行4時間程度3,600円→3時間程度2,700円

### 勤務時間の把握は勤務時間の適正化の前提

勤務時間把握については、「(従事時間申告表の)活用は進んでいるが、まだ十分ではない」という、現場の実態と乖離した認識を示し、従事時間申告表の活用に固執しました。

### 再任用の年収は定年前(最高号給)の6割弱 校長は74%

前回の交渉で質問した再任用の給料の最高号給に対する割合について、回答がありました。

	敲2級 教諭	敲3級 主幹	敲4級 教頭	敲5級 校長
月額	65%	69%	73%	86%
年収	56%	60%	63%	74%

交渉団は、この差が何なのかを問いただしましたが、国の給料表を使っているということ以外に理由は説明できませんでした。

### 積極的にスポーツに親しめる休暇等の充実

人事委員会の報告に「本年度からゴールデン・スポーツイヤーズを迎えることから、職員が積極的にスポーツに親しむことができるよう、休暇等の充実が求められる」とあることを示して、どのような対応ができるか検討を進めている、と回答しました。

## 現給保障の継続を! 「行革」カット分を實質的に回復せよ!

交渉団からの要求  
●前回の交渉で、現給保障の廃止に伴う実額としての「痛み」に言及されたが、その「痛み」をやむをえないと考えるのか。10年間、「行革」カットが続いたことをどう考えるのか。現給保障の継続を。  
●高校教育職で現給保障者が28.5%もいる。この数年間、給料が上がっていない人たちだ。現給保障は「総合的見直し」を円滑に実施するための暫定措置と言われたが、円滑に進んでいると言えるのか。教育職にこれほど多く現給保障者がいることをしっかり見て、しかるべき措置を考えてもらいたい。  
●勤勉手当の期間率の件と部活動指導手当の件は、昨年度も提案があったが取り下げられた。今年も、こんな提案は認められない。  
●部活動指導手当は、割増(上乘せ)ではなく、正規の勤務時間外に働いて、その手当だけ。それをまだ値切るのか。検討は今すぐやめてもらいたい。

## 客観的な勤務時間管理を!

●前回の交渉で、学校で勤務時間把握が進まない理由を聞いたのに、回答がない。  
●パソコンで出退勤時刻の自動入力と言われるが、教員の仕事は、まずパソコンではなく、まず子ども。いつまでも自己申告ではなく、客観的なやり方で勤務時間把握を。  
●タイムカードなどを使っている他の自治体では、勤務時間把握がちゃんと把握できている。一方で、兵庫県では従事時間申告表を使って、ちゃんと把握できていない。「じゃあタイムカードを」となるはずだが、なぜそうならないのか。うまくいっているところの実例などの研究はしているのか。  
●定数改善、35人学級を実現して、業務軽減を。中1で35人学級にしているのは兵庫県を含め4府県だけ。いつも「他府県の動向」と言うが、35人学級について他府県の状況の調査・検討はしているのか。

## 教育次長からの再回答

◆地域手当1.5%削減分の回復の要求に対して、昨年の公民比較方法の見直し(改悪)の経緯をひとしきり述べて、知事の要請が発端であることには触れず、責任を人事委員会に押しつけました。  
◆現給保障者が一定数いることの認識は示しながら、本県の財政状況などに理解を求めのみ。  
◆「部活動指導手当については、国を上回ることでなっている、検討せざるを得ない」  
◆「タイムカードを導入しても、必ずしも正確な勤務時間把握につながるとは考えていない」

## 11大要求署名 要求事項

1. いまだ残る県「行革」による地域手当1.5%削減分を回復すること。
2. 月別給一時金の引き上げを実施し、全職員の生活改善につながる真上げを行うこと。
3. 「総合的見直し」に伴う地域手当改善の未実施分を直ちに実施すること。
4. 「給与構造改革」や「総合的見直し」導入に伴う現給保障を維持・継続すること。
5. 超強力実態を客観的な方法で正確に把握し、その解消に向けて実効ある措置をとること。
6. 再任用職員の賃金・一時金・手当の改善を行うこと。
7. 出張旅費を高速道路料金や駐車料金も含め、完全に支払うこと。
8. 臨時教職員(常勤・非常勤)の待遇を改善すること。
9. 特別支援学校で働く介助員、生活・学習支援員の賃金を大幅に引き上げること。
10. 寮や寄宿舎のある学校で働く調理員や舎監、寄宿舎教員の過酷な労働条件を改めるため、抜本的な措置をとること。
11. 職員のモチベーションの維持・向上に十分に配慮し、賃金、諸手当、休暇制度等を大幅に改善すること。

## 「痛み」を負わされ続けた教職員は 県教委の回答を注視している

小野委員長からのまとめの発言(要旨)  
現給保障を廃止したら翌年の公民較差に影響が出るということは、地域手当引き上げができていなくて、「総合的見直し」が完成していないということの証だ。しっかり自覚してほしい。  
55歳昇給停止でベースアップもないという中で、現給保障を超えようがないのに、現給保障を廃止するのは、記録簿を「79時間に書き換えろ」というような話を聞くと、本当に胸が痛くなる。どういふつもりで管理職がそんなことを言っているのか。こういうことに対して、教育委員会としての認識を示していただきたい。  
賃金カットで10年間我慢に我慢を重ねてきて、最後の局面で本来返ってくるべき地域手当1.5%削減分が返ってきていないという新たな「痛み」の中で、今回の確定交渉がおこなわれている。今年の「痛み」は過去10年間の「痛み」とは訳が違う。裏切られたという怒りと、これがずっと続くのではないかという不安。こういうものがないまぜになって、県当局への不信から教育委員会への不信につながっていく。県教委は我々に思いを寄せてくれているのか。現場の教職員は教育委員会の回答を注視している。ぜひ、教職員を励ます回答をお願いしたい。

私たちの賃金・権利の改善のために、私たちが要求を束ねて、力を合わせてとりくみましょう。11大要求署名にご協力ください!