

2022年8月19日

年収約100万円引下げ提案を一定押し戻し、交渉を継続

《県教委からの主な提案》

- ・国行（二）準拠の給料表の導入（2023年4月1日より）
- ・特例措置により現職者を5級に格付け
- ・新たな号給額が現給を下回る場合は現給保障（3年間）

従組独自交渉 8月10日（水）14：30～

兵庫県高等学校従業員組合は、兵庫県教育委員会と昨年度から継続協議となっていた技能労務職給料表の適用を受ける職員の給与制度の見直しについての交渉を実施しました。初めに高教組を中心として共に集めた3793筆の署名を従組福田委員長が唐津教育次長に渡しました。そして配布された資料を基に唐津教育次長より説明が行われました。

提案された内容

| 項目 | 見直し後 |
|----------|--|
| 給料表 | 国行（二）準拠の給料表 |
| 職種区分 | 廃止（現行3種、2種、1種、特1種） |
| 初任給 | 147,900円に統一 [1級17号給] （国行（二）技能職員高卒初任給） 修学年数調整及び経験年数換算による加算あり |
| 級の格付号給決定 | 級別標準職務表と昇格時号給対応表の導入 [級別標準職務] 1級：定型的な業務を行う職員 2級：相当の技能又は経験を有する職員 3級：高度の技能又は経験を有する職員 4級：職長の補佐役を担う職員 5級：職長の役割を担う職員 |
| 昇給停止 | 現行と同じ 57歳 |
| 役職加算 | 4級以上に5% |
| 退職手当調整額 | 3級：21,700円（行政職4級相当） 4級：27,100円（行政職5級相当） 5級：32,500円（行政職6級相当） |

| 項目 | 現職者への特例措置 |
|-----------------|---|
| 級の格付号給決定 | R5.3.31の給料月額を新給料表の号給額と比較し直近下位（同額）の級・号給に決定 |
| 現給保障の期間 | 新たに決定した号給額が現給を下回る場合は現給保障を実施（3年間） |
| 役職加算 | 4級以上に5% （新たな格付に基づく取扱い） |
| 退職手当 | 定年引上げに伴う退職手当計算方法の特例に、現給のピーク時特例を加算 |
| 定年引上げ後の7割措置の基礎額 | 現給保障が7割措置適用年齢まで継続する場合、現給保障額を基礎に7割措置を適用 |
| 再任用職員の処遇 | 一律再任用4級に格付け（現行と同水準） |

組合側から

・現行の給料表は従組と教育委員会との信頼関係のもと築いてきたものであり、国行（二）導入について反対である。撤回して頂きたい。

・現給保障の3年は短いので、定年を迎えるまでに減額となる者が出てくる。期限を無くしてほしい。

・今回の提案でいくと、5級の上限358,400円に53歳で達してしまう。定年まで先は長いのでモチベーションを保つのがとても難しくなる。昇給停止は57歳なので、現行の上限375,500円に少しでも近づくようお願いしたい。

従組福田委員長

50年以上、私たちと教育委員会の先輩方に築いていただいた現行の給料表を無くしたくないが、確定交渉のたびに我々技能労務職員だけが給与構造に課題があると指摘され続け、その事が毎回重くのしかかっている。今回提案された国行（二）に準拠した給料表が仮に導入されるとして、現職員を5級に格付けることに関しては一定評価をしたいと思う。ただ、57歳の昇給停止までに5級給料表の上限に達してしまう者や、57歳以下で昇給機会を残しているにもかかわらず現給保障の対象となり、昇給の機会を奪われる者に対して昇給が出来るようにすることと、現給保障の期間についても再検討していただきたい。

唐津教育次長

皆さんの生活を守るということを考えたうえで、提案させていただいた。皆さんからいただいたご意見につきましては、今一度お時間をいただき、関係部局とも協議をさせていただきたい。