

兵高教組 2022年11月19日
確定速報 No.3
調査情報20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

2022 第1回 確定交渉 11 大要求署名 2898 筆を提出(一次分)
給料月額を4月に遡って0.3%改善 一時金も0.1月改善を提案
 月額賃金の改善は若年層のみ 会計年度職員は来年度から改善
少数職種も含め、全職種への定年前再任用短時間勤務導入へ

11月16日(水)、高教組は高従組・兵庫教組とともに県教委との第1回賃金権利確定交渉に臨みました。冒頭、全県から集約された11大要求署名2898筆、臨時講師全員に2級給料表適用を求める署名2826筆を唐津教育次長に提出しました。11月8日の「給与改定に向けての周辺状況の説明および組合からの要望を聞く会」をふまえ、唐津教育次長から現段階で成案が得られているものと、検討中のものについての提案・回答がありました。そのあと、高教組・高従組・兵庫教組の書記長から組合の要求の説明を行い、引き続き交渉団から現場の切実な思いとその解決・解消を求める発言を行いました。



次回、第2回(最終)交渉は11月24日(木)に行われます。11大要求署名および2級給料表適用を求める署名をさらに集約し、未配置問題・超過勤務解消をはじめとする現場の切実な要求を県教委に届け、定年まで働き続けられる労働環境の実現をめざす運動を強めていきたいと思います。

教育次長からの提案・回答(要旨)

給料料表の改定

人事委員会勧告通り、平均0.3%増額
 令和4年4月1日から適用(30歳代半ばまで)
 会計年度任用職員は令和5年4月1日適用

一時金の改善

勤勉手当を0.10月引き上げ
 令和4年6月期と12月期に遡ってそれぞれ
 0.05月(再任用職員は0.025月)改善

休暇制度

不妊治療に伴う出生サポート休暇について
 日数を拡充し、取得手続きを簡素化する

定年前再任用短時間勤務制

少数職種も含めて全職種に対して導入
 令和6年4月1日から 暫定再任用職員にも

その他、引き続き検討する課題について

- ・高齢層賃金について
- ・介助員/会計年度任用職員の処遇改善について
- ・再任用からの臨時講師への年休繰越について

・多忙化、未配置問題解消へのとりくみについて

赤松書記長の発言

会計年度任用職員の一時金・病休有給化について

会計年度任用職員の一時金の問題(※1)については、地方公務員の会計年度任用職員にあたる、国家公務員の期間業務職員には勤勉手当が支給されていること、また、他の自治体の中には勤勉手当の分も上乗せをして期末手当が支給されている自治体もあることから、人事委員会勧告の中で「総合的に検討」という文言が出てきたと我々は理解している。

下げるときは期末手当、上げるときは勤勉手当が続く中、正規教職員と同じように教育現場を支える会計年度任用職員にも、上がらない分を期末手当に上乗せする等何らかの形で支給できるよう知恵を絞ってほしい。

また会計年度任用職員の病休の有給化(※2)についても、これまでの労使交渉の経緯や職務の特殊性に照らして、有給化を要求してきた。現場の声は切実である。制度設計が難しくとも、この問題を解消するための工夫を是非考えていただきたい。

臨時的任用職員の2級適用について(※3)

今年度、人事委員会は「昨年、県教育委員会が臨時教諭の年齢要件を撤廃したことについては、職務の内容や責任を適切に設定したものである」と勧告の中で触れ、非常に評価している旨を言及した。

総務省の「事務処理マニュアル」に基づき、「同一労働同一賃金」の観点から、「昨年度一定、要件を緩和したから」と様子を見るのではなく、今年度もまだ残る条件の撤廃等、さらなる前進的な回答を求めたい。

講師から新採用に伴う一時金の不利益について(※4)

新採用・新着任の初任の先生方に何ら瑕疵がないにも関わらず、一方的な配置によって不利益が出ることで自身が非常に大きな問題、県が任命権者として責任を持って採用試験を行い、配置を決定しているのであれば、少なくとも講師経験のある新採用者を、自治体をまたいで配置する場合には一時金が下がることをはっきりと明示すべきであるし、そもそもとして、それにかかる期間については、任命権者として責任を持って講師期間も一時金の期間に算入されるよう、取り扱っていただきたい。

不妊治療や母性保護について

私の身近なところでも複数の同僚が、過酷な労働現場で働かざるを得ない中で、産休に入る前に流産し、心身共に傷ついていらっしゃるのを見てきた。

兵庫県では「いのちを大切に」教育を掲げているが、その足下でたくさんの女性教職員が悲しい思いをしているのではないかと。母性保護の観点から、また授かった命を守るためにも、一番大事な妊娠初期に対応した妊娠休暇制度、また不妊治療についても年間を通して取得しやすくなるような、さらなる制度の拡充も要求する。

未配置問題・超過勤務の解消について

高教組が先日行った10月1日時点の未配置調査では、県下の特別支援学校・神戸市高を含む公立高校で40名もの未配置が確認できた。まずは産休代替の「先読み加配」を高校現場にも導入していただきたい。

我々が求めているのは、表面的な魅力発信や採用試験の早期実施、職場体験などではなく、人を増やして仕事量を減らす、賃金を上げる、という王道の政策である。このままでは絶対に教員志望者は戻ってこない。

この間置き去りにされてきた、この一番難しいところに県教委自身が真っ正面から対峙し、知恵を絞って切り込んでいかなければ、40名の教員未配置は1学級40人と仮定して、毎日1600人の子ども達の基本的な学習権が犠牲になってしまっている現状は改善されない。次回の山場で一つでも物事が前に進む回答を期待している。

交渉団から

- ・物価高の中、若年層だけではなく中高年層にも何かしらの賃金保障を。
- ・介助員の病休の有給化は、労使交渉経緯の無視で納得できない。なんとしても有給化を!

・不妊治療制度の改善はありがたいが、妊娠初期からもっとサポートする仕組みをつくってほしい。
 ・昨年、「勤勉手当の期間率」の改悪によって特別欠勤を取ると一時金(勤勉手当分)が減額されるようになってしまった。特別欠勤は非常に優れた兵庫県の制度。それが事実上使えなくなってしまったのは大きな問題だ。期間率から特別欠勤をはずしてほしい。

**「引き続き検討していきたい」
教育次長 再回答**

未配置の問題、あるいは多忙化・超勤・再任用の問題・2級の適用・高齢層賃金の問題・育休代替・会計年度あるいは年休の繰越等、たくさんのお話をいただいた。基本的には考え方はみなさんと同じである。

未配置の問題については、私自身も非常に大きな課題があり、教職員の多忙化についても認識はしている。

また、会計年度の勤勉手当の関係についても、制度的なこともあるが、何かできることはないか、どんなことができるのか、検討して行きたい。

小手先の方法ではなく、根本的な(解決)ということだが、それだとお金がないというのも正直なところである。そういった中で、教育委員会の中でもどういったことが工夫できるかということについて、知恵を出しながらやって行きたいと思っている。

現場の皆さんに対して、どのようなことができるかということについては、引き続き検討をさせていただき、その他については、次回の交渉においてなんとか成案をお示しさせていただきたい。

～今さら聞けない?用語解説～

※1 会計年度任用職員とは臨時講師、特別支援学校の介助員、生活・学習支援員等の非常勤職員を指す。
 一時金(ボーナス)の内訳は期末手当(全員一律同じ)と勤勉手当(人事評価によって変動する)の2つからなっており、地方公務員の会計年度任用職員には勤勉手当が支給できないとされ、損害が大きい。

※2 兵庫県では介助員職が2012年に病休有給化を勝ち取ったが会計年度任用職員制度への移行で病休が無給化した。

※3 正規職員の2級給料表に対し、臨時的任用職員(常勤講師等の給料表は1級で低く抑えられている。教育現場では働く内容は正規職員と変わらず、「同一労働同一賃金」の原則から外れており、総務省も問題視している。
 2021年度、県教委は臨時的任用職員に2級給料表を適用する際の年齢制限の撤廃等、一部条件を緩和した。

※4 県の常勤講師が市立採用、あるいは市立の常勤講師が県採用になった場合、6月の一時金支給時に県と市で自治体が違うからという理由で講師期間が算入されず、満額もらえないということが新採用組合員の指摘で判明した。

次回、11月24日(木) 様々な現場の要求を東ね、山場の交渉に臨みます!!

あなたも高教組へ。すべての教職員の賃金・待遇の改善のために、高教組で一緒にとりくみましょう!