

兵高教組 2023年12月8日
確定速報 No.4
 調査情報16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

2023年 賃金権利確定交渉の結果 (詳報)

**月例給 1.0%・期末勤勉手当 0.1 月引上げ(再任用 0.05 月)
 介助員、生活・学習支援員の給料 4月遡及実現!!
 再任用・中高年齢層・臨時講師の給与 勤勉手当での報酬改善
 産・育休代替教員の先読み加配も、対象期間を4月からに拡充!**

2023年度の対県賃金権利確定交渉は、11月14日(火)に第1回の交渉を、11月22日(水)には第2回の交渉と最終交渉を行いました。
 最終交渉での県教委からの回答を受けて、高教組は、賃上げが物価上昇率を大きく下回っていること、精神疾患に関わる病気休暇取得可能日数が教育職以外は改善されたこと、介助員、生活・学習支援員の病休が無給のままであること等については不満が残るものの、人勤通りの全世代の月例給と一時金の改善、会計年度任用職員の給料表が4月に遡って適用されることによって差額が支給されるようになること(4月遡及)、先読み加配の対象期間の拡充、再任用教職員・中高年齢層・臨時講師の給与面で「勤勉手当で勤務実績に応じきめ細かく対応する」等の回答を評価し妥結の判断に至りました。

1 月例給・一時金等の賃金改善

- (1) 給料表(県人事委員会の勧告通り改定)
 月例給 平均1.0%の増額
 (若年層に重点を置き逡減する形で全世代に)
 実施時期 2023年4月1日
 ※ 差額支給
- (2) 一時金(期末・勤勉手当)
 期末・勤勉手当を0.10月引上げ。
 (6月期0.05月、12月期に0.05月引上げ)
 実施時期 2023年4月1日
 ※ 再任用職員0.05月(各0.025月)引上げ
 ※ 6月期は既に支給されているので差額支給
 ※ 差額は年内に支給
- (3) 会計年度任用職員の報酬改定時期・勤勉手当
 報酬改定・・・2023年4月1日実施
 ※ 4月に遡って差額支給が可能に!
 ※ 差額は年明けに支給
 勤勉手当・・・2024年6月期から支給
 ※来年6月から勤勉手当も支給されます!

【一時金の比較表】

【一般職員】

	現行			改正(案) [R5.4.1適用]		
	期末手当	勤勉手当	計	期末手当 (現行との差)	勤勉手当 (現行との差)	計 (現行との差)
6月期	1.20 ^円	1.00 ^円	2.20 ^円	1.225 ^円 (+0.025)	1.025 ^円 (+0.025)	2.25 ^円 (+0.05)
12月期	1.20	1.00	2.20	1.225 (+0.025)	1.025 (+0.025)	2.25 (+0.05)
年間計	2.40	2.00	4.40	2.45 (+0.05)	2.05 (+0.05)	4.50 (+0.10)

【定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員】

	現行			改正(案) [R5.4.1適用]		
	期末手当	勤勉手当	計	期末手当 (現行との差)	勤勉手当 (現行との差)	計 (現行との差)
6月期	0.675 ^円	0.475 ^円	1.15 ^円	0.6875 ^円 (+0.0125)	0.4875 ^円 (+0.0125)	1.175 ^円 (+0.025)
12月期	0.675	0.475	1.15	0.6875 (+0.0125)	0.4875 (+0.0125)	1.175 (+0.025)
年間計	1.350	0.95	2.30	1.375 (+0.025)	0.975 (+0.025)	2.35 (+0.05)

【会計年度任用職員】

	現行			改正(案) [R5.4.1適用]		
	期末手当	勤勉手当	計	期末手当 (現行との差)	勤勉手当 (現行との差)	計 (現行との差)
6月期	1.20 ^円	—	1.20 ^円	1.225 ^円 (+0.025)	—	2.25 ^円 (+1.05)
12月期	1.20	—	1.20	1.225 (+0.025)	—	2.25 (+1.05)
年間計	2.40	—	2.40	2.45 (+0.05)	—	4.50 (+2.10)

- (3) 再任用職員・中高年齢層・臨時講師の賃金改善
 「勤勉手当でのきめ細かな措置」で対応
 ※ 詳細は執行部に説明、差額は年明け支給
 実施時期 2023年12月期の勤勉手当から

2 休暇制度

- 精神疾患に関する病気休暇取得可能日数の改善について
- ・教育職・・・今年度は従来通り、来年度継続協議
 - ・その他の職・・・「2年」→「180日」に改善
 - ① クーリング期間「1年」→「半年」に改善
 ※病気休暇からの復帰のみ
 - ② 実施時期 2025年4月1日
 (経過措置も含め当初案より1年先送り)
 - ③ 経過措置として従前の病気休暇の取得期間である最大2年間の適用
 - ④ 給与上の措置
 教育職以外の職種への士気確保を図るため、勤勉手当によるきめ細かな対応
 - ⑤ 未然防止のための管理職によるサポート強化
 - ⑥ 教育職以外の職種への、プレリワークプログラムの導入(精神健康チェック実施等)
 - ⑦ プレ出勤の本人希望による延長原則4週間→4週間以上も認める
 - ⑧ 心の健康づくり計画に基づくメンタルヘルス対策の推進

3 教職員未配置対策

- ① 教職員の先読み加配
 全校種の学校事務職員も制度の対象に
 対象職種の臨時的任用職員にも適用
 対象期間の拡充「5月1日～」→「4月2日～」
 実施時期 2024年4月2日
- ② 人材確保
 PR動画の追加作成、進路が「ダンス」等の広報
 臨時講師人材バンクの充実
 条件付き合格者の追加合格の決定前倒し
 初任者の配置先の決定時期の前倒し等
- ③ GPH100(勤務適正化先進事例集)随時更新
- ④ 業務改善モデル事業 提言の周知・活用
- ⑤ 教職員勤務時間適正化推進プランの改正
- ⑥ ICTの活用による業務の効率化の推進
 旅費システムの発生源入力など
- ⑦ 高校入試のネット出願システムの導入
 出願入学考査料の電子決済、受験票の発行
 と学力検査にかかる事務を一元管理し現場の負担を軽減するシステム導入を検討

4 その他、前進回答部分

- (1) 時間講師の勤務条件について
 他府県の状況を見ながら検討を進める
- (2) 介助員の雇用について
 会計年度任用職員の任期は年度ごとだが、確保に努める
- (3) 県立常勤講師から市立高校に採用される際に一時金が減額する問題について
 市に対して働きかけをしていく
- (4) 介助員の病休の有給化について
 何かできることはないか検討

来年度への継続課題

- ◆教員未配置問題の解消
 多忙化の要因になっている未配置問題の実効性ある解消を!
 先読み加配の対象職種に実習教員、寄宿舎教員も入れるよう求めます!
- ◆会計年度任用職員の病休の有給への復元
 2012年度に勝ち取った有給の病休が、2020年度、会計年度任用職員への身分移行によって無給に。有給の病休へ復元を求めます!!
- ◆臨時講師全員の2級給料表適用
 人事委員会も「同一労働」と認めています。
 あとは臨時教諭への条件を撤廃し、同一賃金につながる2級給料表へ!!
- ◆勤勉手当の期間率の改善
 2021年度の改善によって、特別欠勤を一時間でも取るとボーナスに響くように。「特別欠勤」を勤勉手当の期間率から外し、取れる休暇制度に戻すことを求めます!
- ◆精神疾患に関する病気休暇取得可能日数の改善
 教育職については粘り強い交渉で改善提案を押し戻し、来年度の継続協議とすることができました。改善された制度が教育職に持ち込まれないようにしていく必要があります。しかし一方で、教育職以外の技能労務職や事務職に導入されたことは、学校現場で働く教職員に分断を持ち込む非常に大きな問題です。改善に向け引き続きとりくみます!

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!