

兵高教組 2023年11月16日
確定速報 No.2
調査情報 14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 第1回 確定交渉 11 大要求署名 1794 筆を提出(一次分)
給料月額を4月に遡って平均1%改善 一時金も0.1月改善を提案
月額賃金の改善は全世代 ただし若年層に重点 高齢層は月1100円
病気休暇(精神疾患)の取得可能期間最大2年 →90日間の改善提案

11月14日(火)、高教組・高従組は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1794筆、臨時講師全員に2級給料表適用を求める署名1774筆を唐津教育次長に提出しました。11月6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」を踏まえ、唐津教育次長から回答があり、また、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がありました。

中でも会計年度任用職員の報酬の遡及改定や精神疾患の病休取得期間の改善、若年層以外の賃金改善、臨時的任用職員の処遇改善について、3教組の書記長の発言、また交渉団から現場の切実な思いを込めた要求の声が多く、次長から「再検討」との回答を引き出しました。

次回、最終交渉は11月22日(水)です。2つの署名をさらに集約し、未配置問題・超過勤務解消をはじめ、現場の切実な要求を県教委に届け、安心して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ましょう。



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1.0%増額(若年中心)
令和5年4月1日から適用
 - 一時金の改善**
期末勤勉手当を計0.10月引き上げ
令和5年6月期に遡ってそれぞれ
0.05月(再任用職員は0.025月)改善
 - 病気休暇(精神疾患)の取得可能期間**
取得可能期間を現行の「2年間」から、来年度より国並みの「90日間」に
 - 会計年度任用職員(※1)の報酬改定時期・勤勉手当**
報酬改定・・・令和6年4月1日実施
勤勉手当・・・令和6年6月期から支給
- ※はマイナス提案

赤松書記長の発言

会計年度任用職員の病休の有給化について(※2)
 残念ながら例年と同じような回答だったが、「勤務上の特性があることを認識」しているなら、現場の要求に耳を傾け、実現する姿勢を見せるのが県の仕事ではないか。そもそも、これまで介助員が特別職だった時代に、待遇改善を求める労使交渉の積み重ねの中で病休の有給化が実現し、2020年の会計年度任用職員制度導入に伴い無給化された経緯がある。それを踏まえた上で、過去の交渉とその到達点の重みをどう受けとめているのか。

臨時講師の2級給料表適用について(※3)
 2年前の21年交渉で臨時教諭の適用要件から年齢制限が撤廃された。これは同一労働同一賃金に向けての道を開くため、と我々は認識している。2001年確定交渉で、初めて「臨時講師」から「臨時教諭」への一部移行が認められて、もう四半世紀近く経つ。人材の確保、そして臨時教諭の待遇改善の観点からも2級給料表適用はそろそろ決着を付けるべきだ。

時間講師の報酬・労働条件等について

質問が4つ。①報酬単価は現行では1コマ50分に対する2820円で間違いはないか ②「原則として授業時間が勤務時間」なら、職員室で出勤印を押してから教室に向かう時間、授業が終わって職員室に戻る時間は勤務時間ではないということか ③「報酬には通常の授業準備も含まれていることから、原則として授業時間が勤務時間」との説明がよく分からないが、「授業準備」は結局「授業時間」に含まれるのか ④時間講師の「授業準備」にかかわる超過勤務はどういう場合に発生するか

時間講師には給特法ではなく労基法が適用されるが、労基法第15条第1項には、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して労働時間を明示しなければならない」とある。労働時間を明示しなくても良いのか。「授業の準備時間も含めて授業時間である」などと労働時間を曖昧にせず、明確に回答を。

精神疾患による病休の期間の見直しについて

提供いただいた資料によれば、働き方改革と言われている中で、精神疾患による病休の昨年の取得状況は、ここ7年で最多(R4の休暇90日以上と休職者の数は、県下の小・中・高・特支等で計257名)。義務感・責任感の中で教職員が次々にパンクし、病休取得者の中での退職者が過去2年間で約100名。それだけの教職員が教壇を去ったのは兵庫県にとっても大きな損失ではないか。

そのような状況の中で、全国的に見ても優れた制度をなぜ改善するのか。「県民への説明責任を果たす観点から国から見直しを求められている」のなら、この精神疾患による病気休暇等取得者数を公表して県民に説明したらいいい。「説明責任を果たす」というのは制度を改善することでは無く、堂々と現状を語ること、メンタルに不安を抱えながら教壇に立ち続けている現場の教職員を守り励ますことだ。

改善するとすると、現場の全ての教職員に誤ったメッセージを送ることになる。是非再考いただきたい。

交渉団から

- ・会計年度任用職員の報酬改定時期は今年度4月に遡すべきだ。
 - ・特別支援学校が新設され、既存校のスクールバスが減便されるかもしれないが、責任を持って介助員の雇用を守ってほしい。
 - ・昨年の、中高年齢層の勤勉手当の「きめ細かな対応」を改善せず、さらに改善が進むよう制度設計を。
 - ・県常勤講師から新採用で市立に配属されると、講師時代の勤務が通算されず6月の一時金が減る。解決を。
 - ・臨時的任用職員が励まされるような回答を望む。
- など、様々な要求の声が挙がりました。

教育次長 再回答
「引き続き検討していく課題」

- ① **会計年度任用職員の報酬改定の時期について**
国からの指導は、重く受け止めた上で、本県における経緯も十分に考慮しなければならない。非常に難しい課題であるが改めて検討する。
- ② **勤勉手当の成績率及び特別昇給について**
引き続き検討を行う上、今しばらく時間をいただきたい。これまでの交渉の経緯や学校現場における特性についても充分考慮したい。
- ③ **教職員の業務改善及び未配置解消について**
非常に大きな課題であると認識。先読み加配について要件緩和や制度の拡充については、高校・特別支援学校の対応は検討したい。その他、我々として何かできることはないか改めて検討する。
- ④ **教育職の再任用職員の給料について**
給与水準の調整といったものも困難な状況だが、今回人事委員会が教職員の再任用の職務内容や給与制度にまで踏み込んだ指摘を重く受け止めている。何かできる事はないか、何か引き続き検討する。
- ⑤ **病気休暇について**
再検討を行うには非常に厳しい状況ではあるが、先ほど皆様から強い要請をいただいた。メンタルヘルスケア等対策と合わせて我々ができることは何かないか、改めて検討する。
- ⑥ **中高年齢層の士気確保について**
勧告を上回る独自の措置を講ずるということは困難な状況である一方で、学校現場を支えていただいている中高年齢層の教職員の皆さんの士気確保についても、我々も大変重要であると考えている。非常に要請をいただいた。現場で苦勞をされている皆様に対して、どのようなことができるのか検討する。
- ⑦ **臨時的任用職員の処遇改善について**
臨時的任用教職員の方々が学校現場の運営を支えていただいているということ、モチベーションの維持・向上について、大変重要であると我々も認識。何かできる事はないか引き続き検討したい。

～今さら聞けない?用語解説～

- ※1 兵庫県の県立学校における会計年度任用職員とは、時間講師、特別支援学校の介助員、生活・学習支援員等の非常勤職員。ここでは特に介助員、生活・学習支援員を指す。
- ※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、臨時講師の給料表は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。

次回 11月22日(水)最終交渉!すべての教職員の賃金・待遇の改善のために、あなたも高教組へ!