

## 期末手当 0.15 月分削減に加え「期間率の改悪」を表明

# えっ！勤勉手当6月以降の病休1日で5%、16日で10%カット

「一時金に影響しない」としてすでに取得した教職員も対象とする減額表明に強く抗議し、撤回を要求！

11月9日、第1回の交渉において、唐津教育次長は「現時点での考え方」を表明しました。その中で勧告通り「期末手当の0.15月削減（再任用0.1月）」を示すとともに、「勤勉手当の期間率」を国からの指導を根拠に勤務期間に「1日でも欠勤」があれば国と同様に期間率を5%、16日以上の場合は10%、最大25%の割落とし（削減）を表明しました。しかもその適用開始時期を「令和3年12月期」としました。

これまでは「他の欠勤と合わせて30日以内であれば、一時金や昇給に影響しない」制度運用がなされてきました。しかし、今回の「考え方」では今年6月2日～12月1日の間に「病気休暇」や配偶者等の看護や妊娠に起因する欠勤を対象とした「特別欠勤」等を1日でも取得していれば、いきなり勤勉手当が減額されることとなります。職場では管理職も含め、お互いの体調管理のために善意で「病気休暇」の優先的取得をすすめてきた経緯があります。それを無視して予告もなく一方的に遡って改悪する「考え方」に交渉参加者から、強い憤りと抗議の発言が相次ぎ、撤回を要求しました。さらに職場から抗議の声を伝え、完全な撤回まで運動を強めましょう。

### 県教委の「改正内容」（適用開始時期 令和3年12月期）

| 勤務期間           | 現行   | 改正   |       |
|----------------|------|------|-------|
|                |      |      | 現行との差 |
| 6箇月            |      | 100% | —     |
| 5箇月15日以上 6箇月未満 | 100% | 95%  | △5%   |
| 5箇月以上 5箇月15日未満 |      | 90%  | △10%  |
| 4箇月15日以上 5箇月未満 | 95%  | 80%  | △15%  |
| 4箇月以上 4箇月15日未満 | 90%  | 70%  | △20%  |
| 3箇月15日以上 4箇月未満 | 80%  | 60%  | △20%  |
| 3箇月以上 3箇月15日未満 | 70%  | 50%  | △20%  |
| 2箇月15日以上 3箇月未満 | 60%  | 40%  | △20%  |
| 2箇月以上 2箇月15日未満 | 55%  | 30%  | △25%  |
| 1箇月15日以上 2箇月未満 | 45%  | 20%  | △25%  |
| 1箇月以上 1箇月15日未満 | 35%  | 15%  | △20%  |
| 15日以上 1箇月未満    | 30%  | 10%  | △20%  |
| 15日未満          | 25%  | 5%   | △20%  |
| 零              | 0%   | 0%   | —     |

### 勤勉手当の「勤務期間と支給割合」

基準日(6/1.12/1)前の6ヵ月間から、「欠勤扱い期間」の日数を除算して勤勉手当の支給割合が決まります。

[欠勤扱い期間の対象]

- \* 停職期間
- \* 非常勤職員であった期間
- \* 育児休業 育児欠勤 育児休暇期間
- \* 看護欠勤
- \* 病気休暇・休職（公務災害・通勤災害は除く）
- \* 組合専従期間
- \* 介護休暇
- \* 特別欠勤

### 「改正」は1日でも欠勤扱い期間があれば減額に

「改正」案では1日でも「欠勤扱い期間」があれば5%の割落とし、すべての期間で最大25%の割落とし。

### 現行は「欠勤扱い期間」が30日以内は100%支給

「欠勤扱い期間」が30日(1ヵ月)以内であれば一時金や昇給に影響がありませんでした。そのため、管理職も含め、体調不良の際には比較的長期に渡って使える「病気休暇」の取得を年休よりも優先してすすめてきました。

### 12月期から適用は教職員に対する「だまし討ち」

「12月期」から適用するとなると、今年6月以降に「30日以内」は影響ないとして職員に「病気休暇」や「特別欠勤」等の取得を認めてきた県教委は職員を欺したことになります。職場に不信感を持ち込む今回の制度「改正」は断固として認めることができません。

**勤勉手当「期間率」の改悪反対！  
だまし討ちの「適用時期」の撤回を！**