

「教職員未配置」を解消する抜本的な措置の構築を!

第1回人事委員会交渉

物価上昇に見合う月例給・一時金・地域手当を!!



9月6日、第1回目の県人事委員会交渉が行われ、兵庫教組からは9名が参加しました。冒頭、兵庫教組の三上委員長が代表して、私たちの要求書を人事委員会の古川事務局長に提出しました。最初の挨拶の中で三上委員長は、「教員未配置のギリギリの状況の中でも教職員は酷暑の中を頑張っている。人事院は2年連続の月例給・一時金の改定を勧告したが、物価上昇に見合う改善にはなっていない。7.7兆円の防衛費に比べると、文科省の概算要求はお寒い状況。政府の「教育にはお金をかけない」という姿勢が浮き彫りになった。これでは教職員の士気は上がらない。人事委員会がどのような勧告・報告を出すか、多くの教職員が注目している。労働基本権制約の代償機関である人事委員会として、現場の要求をしっかりと受け止め、真に教職員を励ますような勧告・報告をお願いしたい!」と強く要求しました。(要求書は裏面参照)

兵庫教組 永峰書記長 要求書の趣旨説明

再任用教職員の賃金改善

今年度から定年引上げが始まり、来年4月には、同じ学級担任をしていますが、10割の現役、7割の定年引上げ者、6割の暫定再任用者という不均衡な事態が生まれる。この不均衡が生じる初年度こそ、何か措置を講じるべきだ。

会計年度任用職員の賃金改善

今年度、人事院は勧告の中で「常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努めるよう各府省を指導する」と触れた。給与改定(ベースアップ)は非常勤職員にも反映されるべきだという認識(4月遡及=差額支給)をしているが、県人事委員会としてはどう受け止めているか。

教職員未配置問題

昨年人事委員会は「教員未配置が教職員の多忙化の一因」と勧告し、その勧告に基づき県教育委員会も、様々な措置を講じたが、結果として「未配置は改善されていない」と言わざるを得ない状況だ。特に、「代替者が見つからない」ではなく「元々の定員が確保できない」という状況は、県教委の採用計画の失敗である。学校現場の未配置は、教職員の多忙化に直結する。兵庫県の今の学校の危機的な状況を人事委員会としても重く受け止め、当局にその抜本的な対策を行うよう、勧告・報告に盛り込んでいただきたい。

まとめ

6月14日付の神戸新聞は、「疲弊する学校現場」と取り上げた。本来、教職というのは素晴らしい仕事であると思っているが、残念ながら、今の学校現場は、希望に満ちた魅力ある職場であるとは言えない。賃金改善とともに、「人材確保の観点」からも、これから兵庫の教育の未来を支える若い教職員に希望が持てる職場環境になるような勧告・報告を強く求めたい。

兵庫教組交渉団からの発言

○再任用フルで働いているが、給料を見て愕然とする。若い同僚にもビックリされた。これからの人のためにも是非改善していただきたい。

- 未配置は全く改善されていない。中学校の副教科の担当が未配置になったらさらに大変である。正規教員の採用を増やしてほしい。
- 会計年度任用職員は、教職調整額が支給されていない。逆に言えば超過勤務手当の支給対象のはずだ。委員会の見解を確かめたい。

人事委員会 古川事務局長の回答

- ◇皆様方からの要求は現場の実情を踏まえた切実な声だと認識している。
- ◇8月7日の人事院勧告は県人事委員会勧告の前提となる重要なものである。
- ◇現在民間調査を精査中である。先程ご説明いただいた趣旨を尊重し検討を進めていきたい。
- ◇中立かつ公正な第三者機関としての使命が果たせるような適切な勧告・報告になるよう検討してまいりたい。

第2回人事委員会交渉 ◇日時 9月22日(金)17:00~ ◇場所 人事委員会審理室

切実な現場の声を人事委員会に! ジャンボ署名にご協力を!!

対県確定闘争勝利 9.18 第1波学習決起集会

情勢報告「22 対県確定の到達点と残課題」

リレートーク「私と対県確定」・行動提起

◇日時 9月18日(月祝) 13:30~16:00

◇場所 中央区文化センター1103・1104

「ジャンボ署名」をすべての職場から集め、決起集会に参加しよう!

2023 年度兵庫県人事委員会勧告にあたっての要求書(重点要求)

※ゴシックは重点事項

1. 日夜、兵庫の教育を守るために長時間過密労働を続けている教職員の奮闘に応え、「全体の奉仕者」としての誇りと尊厳を持って職務に専念できるように、生計費原則をふまえ、正規・非正規を問わずすべての公務労働者の生活改善が進むよう、物価上昇に見合うだけの賃金・諸手当の改善につながる勧告をおこなうこと。
2. 一時金を引き上げ、教職員の士気を高め生活改善につながる勧告とすること。2021年度改悪された勤勉手当の勤務期間の算定について、特別欠勤の期間については除算しないよう県に働きかけること。
3. 2018年度に変更された公民比較方法を元に戻し、県「行革」による地域手当1.5%削減が実質的に続いている分を含む、公正な公民較差によって勧告を出すこと。
4. 昇給停止を廃止するなど再任用職員を含む高齢層職員の賃金改善につながる勧告をおこなうこと。
5. 労働時間の客観的で正確な把握を徹底するなど、超過勤務の根絶・縮減をはじめとした勤務条件改善にかかわる勧告を行うこと。なお、現在、県立学校に導入されている「サービスシステム」は、法令等に照らして、さまざまな問題が指摘されている。労働基準監督の立場として、調査を行い、県教委に対してその是正を求めること。
6. 公民較差の解消については、月例給の改善や地域手当の改善など、すべての年代の職員に配分するよう勧告すること。
7. 職場の同僚性を破壊し、教育の質を著しく劣化させる成績主義賃金の導入を進める勧告・報告を行わないこと。
8. 青年教職員の賃金を大幅に引き上げる勧告を出すこと。
9. 正規職員と同等の職責を負って現場を支える臨時的任用職員の賃金・労働条件について、正規職員と同等の手当・休暇制度とするなど、「同一労働同一賃金」の観点で抜本的に改善するよう勧告すること。定数内の臨時的任用職員は正規採用して違法状態をなくすよう、知事並びに教育委員会に要請すること。
10. 会計年度任用職員の賃金・労働条件について、「同一労働同一賃金」の観点から正規職員と均等待遇を前提とし、手当や休暇制度などを含めて大幅に改善するよう勧告すること。一時金については、会計年度任用職員についても2024年度を待たず勤勉手当の支給対象とし、一時金の引き上げにつながるよう勧告すること。
11. 再任用制度について、今すぐ賃金・手当を正規職員と同等とするなど、安心して暮らせる雇用と賃金を保障する勧告をすること。特に、各給料表の最高号給額に対する再任用職員の給料の割合を教育職給与表5級と同等にすることと、一時金の支給月数を定年前職員並みに引き上げること。
12. 先延ばしされている「給与制度の総合的見直し」による地域手当改善が直ちに実施されるような勧告を行うこと。
13. 「教職員未配置が多忙化の一因」となっている実態が改善されていないことを重く受け止め、新規採用教員を増やすなど、具体的・抜本的な措置を講じるよう勧告すること。
14. 臨時教職員・会計年度任用職員等を含めて全ての教職員に、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業制度等を抜本的に改善すること。特に会計年度任用職員の2020年度から無給になっている病気休暇等を有給にするように勧告すること。
15. 「学校での駐車料金」徴収については、パーク&ライドの措置と同様に、通勤手当として措置すること。
16. 年休を完全取得しやすくするための工夫、子育て支援休暇・結婚休暇の改善、病気休暇のいわゆるクーリング期間を国並みにすることなど、休暇制度の改善を図る勧告を出すこと。
17. 県立学校での常勤講師が市立高校に採用される際には、一時金支給にかかる期間に臨時講師の期間を算入するよう措置すること。
18. 定年年齢の引き上げにあたっては、生計費をふまえた所得水準を確保するとともに、安全配慮の徹底をはかるなど、教職員が65歳まで安心して働き続けられる職場・仕事となるよう人事委員会としての役割を果たすこと。
19. 教職員の長時間過密労働の是正のための実効ある施策を勧告すること。給特法の「時間外勤務を命じない」原則を堅持しながらも、発生した測定可能な超過勤務に対し労基法第37条にもとづく時間外勤務手当の支給について検討に入ること。