

月例給・期末勤勉手当は人事委員会勧告通りの改定

第1回賃金・権利確定交渉

会計年度任用職員に勤勉手当支給！

産育休代替加配(先読み加配)、事務職員も対象職種に！！

「会計年度任用職員の給与改定不遇及」「病気休暇の期間の見直し」などマイナス提案には再検討を強く要請！

兵庫教組は、兵高教組・兵高従組とともに11月14日(火)午後5時30分より、県教委と本年第1回目の賃金権利確定交渉を行いました。組合からの署名の提出に引き続き、兵庫教組、高従組委員長があいさつをし、次いで唐津教育次長が現時点での成案の提案及び諸課題に対する検討状況の説明、組合からの要望や質問に対する回答を行いました。その中で教育次長は、賃金については人勧通りの改定を行うとしたあと、「地方自治法の改正に伴い支給が可能となる会計年度任用職員の勤勉手当について、正規職員の支給月数に準じた支給を行う」としました。また、教職員の未配置問題については、人事委員会勧告で厳しい指摘を受けているとし「産育休代替の安定的確保のための加配について、事務職員も対象職種とする」とするなど、私たちの強い要求に対する前進的な回答を行いました。一方で、会計年度任用職員の給与改定の実施時期を2024年4月1日とすることや、病気休暇の精神疾患にかかる取得期間の短縮の見直しなどを提案し、書記長はじめ参加者からは、「絶対に受け入れられない」「再検討を要請する」など、怒りとともに抗議の発言が相次ぎました。これに対し、唐津教育次長は「非常に厳しい状況ではありますが、我々として何が出来るかを含め、あらためて検討させていただきます」と再回答を行いました。来週22日の山場に向けて、さらに要求が前進するようとりくみを強めていきましょう。教育次長の回答・再回答、交渉の詳細は以下の通りです。



署名を提出する三上委員長

- (4) 会計年度任用職員の勤勉手当
期末手当の支給対象の会計年度任用職員に対し、正規職員の支給月数に準じた勤勉手当を支給◎
実施時期 令和6年6月期から
- (5) 在宅勤務手当
在宅勤務手当を新設。月額3,000円
支給される職員の通勤手当は所用の措置
実施時期 令和6年4月1日
- (6) 勤務手当の成績率及び特別昇給
知事部局の見直しに伴い成績率を検討▼
学校現場の特性を踏まえたきめ細やかな対応の維持が困難であり、対応を苦慮
- (7) 教職員の先読み加配
多忙化の一因となっている教職員の未配置問題がさらに深刻化していると厳しい指摘を受けている。
令和6年度からは小学校中学校、小中学部を有する特別支援学校の学校事務職員についても制度の対象◎
- (8) 教育職の再任用の給与水準
教育職の再任用職員と60歳超の常勤職員と給与水準に差があることは課題があると指摘を受けた。そのことを重く受け止めている。
- (9) 病気休暇
精神疾患を原因とする病気休暇の取得可能期間2年を90日に見直し▼

□前回交渉での組合からの要望に対する回答

- (1) 中高年層への配慮
学校現場の運営を支えていただいている中高年層の教職員の皆様の士気確保につきましては大変重要であると考えております。現場で苦勞されておられます皆様方に対しまして、どのような事ができるのか引き続き検討をさせていただきます◎
- (2) 教職員の多忙化・業務改善
今年度から市町立学校のスクールサポートスタッフの
(裏面に続く)

唐津教育次長の回答

□現段階での成案及び検討の説明

- (1) 給料表
人事委員会からの勧告通り給料表を改定。
平均1.0%の増額 実施時期 令和5年4月1日
※差額支給 年内支給想定
- (2) 特別給(期末・勤勉手当)
期末手当0.025月分、勤勉手当0.025月分
年間0.1月分引き上げ。
再任用教職員
期末手当0.0125月分、勤勉手当0.0125月分
年間0.05月分引き上げ
実施時期 令和5年6月期から
※差額支給 年内支給想定
- (3) 会計年度任用職員の報酬改定及び勤勉手当
給料表の改定に準じ増額改定、期末手当についても、正規職員の支給月数に準じ、引き上げの改定
実施時期 令和6年4月1日▼

配置を各市町 1 人から全小学校への配置を支援。今後も業務改善を推進するためにできる限りの取り組みを行って参りたい◎

(3) 教職員の未配置問題の解消

未配置が生じているということにつきましては非常に大きな課題であり、教職員の多忙化の一因となっていることにつきましては認識している。教員不足の解消に向けまして、考えられるあらゆる方策に取り組んでいきたい◎

(4) 臨時教職員の 2 級給料表適用

一昨年度の交渉において、2 級適用要件のうち年齢要件を撤廃するという大きな見直しをさせていただいた。我々としては、取り得る最大限の対応は既に行っており、他府県の状況等考慮すると、現時点においてこれ以上の見直しが困難である。▼

組合側からの要求

この次長の回答に対して、組合から書記長をはじめ、10 人から現場の切実な声をもとに、厳しく県教委の提案に対して意見が出されました。主な内容は次の通りです。

- 勤労手当の成績率見直しは断じて受け入れられない。学校は全ての教職員が共同をして子どもたちを育てている。どの職員が良好でどの職員が優秀かという評価制度そのものがそもそも学校にはなじまない。それが学校現場の特性だ。再検討を要請する。
- 未配置が 200 人を超え、その原因の多くが病気休暇や自己都合退職の代替が見つからない。精神疾患も非常に多い中、病気休暇の見直しなど論外だ。ますます未配置が増える。
- 会計年度任用職員の給与改定が遡及しないのはおかしい。人事委員会勧告からも大きく逸脱している。総務省もわざわざ「改定の実施時期」に触れて通知を出している。国会でも総務大臣自身が「遡及されるべき」と答弁している。実施時期の見直しを強く求める。
- 高齢層賃金、来年 4 月から同じ仕事をしていても、定年引上げの方と再任用で給料に差があるのはおかしい。人事委員会も言っているではないか。学校で果たしている役割も考えて、改善をしてほしい。
- 会計年度任用職員の超過勤務手当を予算化していないのはおかしい。やむを得ず超過勤務をすることが常態化している学校現場をしっかりと見てほしい。
- 「自然学校 4 泊 5 日」や「トライやるウィーク 1 週間」という県の事業の一律実施は現場の超過勤務の大きな原因となっている。学校行事は大きく見直されてきている。この事業も見直しをしてほしい。



唐津次長の再回答

(1) 会計年度任用職員の報酬改定の時期

改定の実施時期を含め、常勤職員の給料の取り扱いに準じて改定することとしたしました国からの指導は、重く受け止めた上で必要な対応を検討する必要がありますが、一方で、本県におきます経緯も十分に考慮しなければならぬと考えております。再検討の要請をいただきました。改めて検討はさせていただきます。

(2) 勤労手当の成績率及び特別昇給

知事部局との均衡や国からの指導を踏まえて、これにつきましても検討せざるをえませんが、一方で、これまでの交渉の経緯や学校現場におきます特性につきましては、充分考慮させていただきます。

(3) 教職員の業務改善及び未配置解消

先読み加配の関係で小中学校等の学校事務職員への拡充、高等・特別支援学校につきましては、その対応は検討と回答させていただきましたが、その他、我々として何かできることはないか、非常に厳しい財政状況の中ではございますが、これにつきましても改めて検討させていただきます。

(4) 再任用職員の給料

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で指摘があったということについては、我々といたしましても重く受け止めております。これについても非常に厳しい状況ではありますが、我々として何かできる事はないか、何か引き続き検討していきたい。

(5) 病気休暇

本県の病気休暇の期間につきまして、国からあまりにも長すぎるものと長年指摘を受けています。我々としても「課題があると認識せざるをえない」ということについてはご理解いただきたい。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、これにつきましても改めて検討させていただきます。

(6) 中高年齢層の士気確保

先程も非常に強い要請を受けました。現場で苦勞をされている皆様に対しまして、どのようなことができるのかという部分につきまして引き続き、検討していきたいと考えております。

(7) 臨時的任用職員の処遇改善

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・向上が大変重要であると我々も認識をしております。これにつきましても厳しい制約の中ではありますが、何かできる事はないか引き続き検討させていただきますと思います。

11月22日(水)最終山場の交渉に向けて!!

確定闘争は、いよいよ最終山場になります。次長の再回答にもあるように、マイナス提案も押し返しは可能です。また、成案になっていない項目も「何かできることはないか引き続き検討」という回答をさせています。「会計年度任用職員の給与改定の時期」「勤労手当の成績率・特昇の見直し」「病気休暇の見直し」「未配置問題解消のための措置」などを重点課題とし、今期確定闘争を最後までたたかひぬきましょう。山場交渉は11月22日(水)午後からの予定です。

【昨年度 第2回交渉 13:00～ 独自交渉 14:00～ 第3回最終交渉 19:40～でした】

現場の切実な声を届け、兵庫の教職員を心から励ます前進的回答をかちとろう!!