

高齢者昇給停止の廃止！賃金水準維持し選択できる定年延長を！

第1回人事委員会交渉

労苦に報いる月例給・一時金・地域手当の増額を!!



9月7日、第1回目の県人事委員会交渉が行われ、兵庫教組・兵庫高教組から20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西村事務局長に提出しました。最初の挨拶の中で兵庫教組三上委員長は、「コロナ禍でも企業は内部留保をどんどん増やしているという状況にもかかわらず国の人勤は私たちの一時金を0.15月下げる、再任用の一時金も引き下げる内容だった。これではますます格差が広がっていく。学校現場は相変わらず密な状態にあり、教師にも子どもにも感染が広がっている。そのため人手不足で自習も増えている。リモート授業も導入されているが、その準備のため業務が増えている。このような環境の中でマイナス勧告はありえない」と訴えました。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、教職員の士気が高まる勧告を出すよう強く要求しました。(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

稲次高教組書記長から「要求書」の趣旨を説明した後、兵庫教組書記長からも重点的な要求を申し入れました。

- ① コロナ対応で長時間労働が蔓延する中で、昨年に続く更なる一時金0.15月削減は、現給保障廃止の影響もあり大きな年収減となっている。55歳以上の昇給停止の廃止を求める。
- ② 同じ仕事をしていながら一時金が年2.35月しかない再任用者の一時金の引き下げは認められない。現職との手当支給対象に差があるのはおかしい。特に「へき地」「寒冷地」手当は支給すべきだ。
- ③ 独自でタッチパネルを使って勤務時間把握をする市町も出てきたが、多くが従事内容も同時に記録する「記録簿」対応になっているために把握が進んでいない。踏み込んだ勧告を求める。

兵庫教組交渉団からの発言

- 他の職種に比べて再任用教員の給与がその最高給に占める比率が非常に低い点について昨年度全人連に伝えるということだったがその結果はどうか。
- 業務量の増大だけでなく「教育に穴があく」教員の未配置が長時間労働の原因になっている。その実態を調査して改善にむけた勧告・報告を求める。

- 若い先生が初めて給料をもらって「安っす！」とため息をついていた。働きに見合った給料になっていない。これでは教師の担い手がなくなっていく。
- 学校現場では若い教職員の比率が増え、出産ラッシュになっている。安心して出産・子育てができるように不妊治療休暇や育児休業制度を改善してほしい。
- 会計年度任用職員の病気休暇を有給に戻し、国で支給されている勤勉手当も支給対象にしてほしい。

人事委員会 西村事務局長の回答

- ◇学校では感染が広がる中、教職員のみなさんの職務精励に対して感謝している。
- ◇8月10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。現場の実情を踏まえた切実な声にもとづいた要求だと踏まえてている。
- ◇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 ◇9月24日(金)17:00~ ◇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!!

「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！

2021 対県確定闘争勝利 9.20 第1波学習決起集会

◇日時 9月20日(月・祝) 14:00~16:30

◇場所 学校厚生会館 2階大会議室

ZOOM 参加 ID:845 2677 2985 PW:147853

◇第1部

学習講演「2021 人勤と今年の課題について」

◇第2部

「私の対県確定」リレートーク 行動提起

2021 年度兵庫県人事委員会勧告にあたっての要求書

1. 新型コロナウイルス感染拡大の中で、感染リスクを負いながらも兵庫の教育を守るために最前線に立って長時間過密労働を続けている教職員の奮闘に応え、生活改善が進むような、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。特に、再任用職員や会計年度任用職員も含めて期末手当を引き下げないこと。
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. 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。
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、すべての職員に配分するよう勧告すること。
7. 青年教職員の賃金を大幅に引き上げる勧告を出すこと。
8. 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。
9. 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」の観点で、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。
10. 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。
11. 再任用制度について、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校長と同等にすることと、一時金の支給月数を現職並みに引き上げること。
12. 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。
13. 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、不妊治療休暇の新設をはじめ妊娠、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昨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。
14. 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。
15. 定年延長にあたっては高齢期の賃金水準の確保、延長の選択制や短時間勤務の条件整備を行うなど、賃金抑制を伴うような勧告・報告をしないこと。

定年引き上げに関する要請書

1. すべての職員に雇用と年金の接続を保障すること。
2. 60 歳を超える職員の賃金は、働きがいと生活が維持できる水準とすること。なお、給与カーブの見直しに関しては、60 歳到達前の賃金水準を引き下げないこと。
3. 定年年齢を段階的に引き上げる期間においても、定数増等によって新規採用を継続すること。また、暫定再任用職員（フルタイム）について必要な定員を確保し、希望するすべての職員の雇用を確保すること。
4. 定年前再任用短時間勤務制度を、短時間勤務からフルタイムへの移行できるものとするために、働き方の自己選択を保障する新たな再任用制度を創設すること。
5. 65 歳まで働き続けることが困難な職種の存在を踏まえ、定年まで働き続けられる職域の開発などを行うこと。
6. 勤務実績主義を強化する人事評価によって定年引き上げや再雇用で選別しないこと。
7. 役職定年制の適用範囲などは、両組合と協議・合意の上、恣意的な運用がなされないよう歯止めをかけること。
8. 60 歳以降で退職した場合の退職手当は、不利益変更は行わず、現行水準を維持改善すること。
9. 定年年齢の引上げの具体化に伴い生じる諸課題について、職員等の意向を適切に把握し、引き続き労働組合と協議を行うこと。