

兵庫教組

速報

2025年 9月 8日

No. 979

第1回人事委員会交渉

兵庫教職員組合 機関紙

 発行人 三上 達夫 Eメールは hyogo-06@pure.ne.jp
 発行所 〒850-0012 神戸市中央区北長狭通5-2-10 高教組会館内(1階)
 TEL 078(367)3602 FAX 078(367)3617

「教職員未配置」を解消する抜本的な措置の構築を!

比較事業所を100人以上に変更し! 全世代で大幅な賃上げを!!

9月5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三宅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、教員未配置の解消のために全国各地で取り組まれていることを紹介し、「地方で出来ることはどんなことでもやっていく。そういうことが必要」と強調。また、再任用職員の「同じ業務と責任でも月例給は6割、一時金は半分。」という声を紹介し、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

公民比較事業所を「50人以上」から「100人以上」に人事院は4年連続で月例給・一時金の引上げ勧告を行った。官民較差は3.62%。34年ぶりに3%を超える較差だ。何より、この較差は官民給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直した結果として算出された。兵庫県人事委員会も国の比較方法の見直しを踏まえ、公民比較方法の対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直した上で、公民較差を出すべきだ。そのことを強く求めたい。

再任用職員の賃金改善は当然だ

今年61歳で定年を迎えられた方は、一昨年は10割、昨年は定年延長で7割、そして今年は再任用で6割、ボーナスに至っては2.4月となっている。この3年間、所属する学校でフルタイムで全く同じ仕事をされていても、賃金は減っていく一方だ。人事委員会も昨年の勧告で「再任用職員について、60歳超の常勤職員の給与水準と差があることは、権衡の観点から課題がある」と報告された。ぜひ、この課題の解決に取り組んでいただきたい。

通勤手当

通勤手当について、人事院は交通用具使用者の通勤手当見直しの勧告を行った。昨年の交通機関利用者の手当て見直しに続く改善だ。国の改善の見直しに従って、駐車場料金の見直しも含めて、兵庫県でも見直しをされることを強く要求する。

教職員未配置問題

昨年人事委員会は「教職員未配置が多忙化の一因」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。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」という年度当初からの未配置状況は、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。

兵庫教組交渉団からの発言

- 定年引上げで給料は7割になったが、校務分掌は現役時代より多い。給料を減らすなら、仕事の量も減らしてほしい。
- 同じ職場の同僚が、教職を辞めた。「子育てと仕事が両立せず辛い」という言葉に自分は何もできていない。何とか、こんな職場の状況を変えていきたい。
- 会計年度任用職員は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 三宅事務局長の回答

- ◇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17日(水)17:00~ ◇場所 人事委員会会議室

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 9.15第1波学習決起集会

学習「2025 人勤た対県確定」全教生権局長
リレートーク「私と対県確定」・行動提起

◇日時 9月15日(月祝) 13:30~15:30

◇場所 高教組会館 3階会議室

「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!

2025 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)

※ゴシックは最重点事項

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・非正規を問わず全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. 地域手当については、本県独自の経緯を考慮して、全県 10%以上の支給とすること。
4. **教職員の同僚性を破壊し、教育の質を著しく劣化させる成績主義賃金および「主務教諭」の導入を進める勧告・報告を行わないこと。**
5. 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。
6. 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。
7. **「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、労働条件の改善、休暇制度の拡充、教職員を増やす、兵庫県独自で定数を改善する、新規採用教員を増やす、兵庫県に採用された教職員には大学大学院等での奨学金返済の補助をするなど、具体的・抜本的な措置を講じるよう勧告すること。**
8. **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、全ての年代の職員に配分するよう勧告すること。**
9. 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。
10. **2026 年 1 月からの教育調整額の引上げに際し、義務教育等教員特別手当、給料の調整額を削減せず、本来の算定方法による改善を勧告すること。あわせて、教育職以外の職員についても賃金改善のため、同法律の付帯決議に基づき、具体的かつ実効ある措置をとること。**
11. 青年教職員の賃金を大幅に引き上げるとともに給与カーブのフラット化をしない勧告を出すこと。
12. 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、**また、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給料に関する特別措置法の参議院附帯決議に基づき、抜本的に改善し、直ちに 2 級適用に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。
13. 会計年度任用職員（非常勤講師を含む）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、全ての会計年度任用職員を支給対象とし、一時金の引き上げにつながるよう勧告すること。全ての会計年度任用職員の賃金の改定に伴って、4 月遡及を実施するよう勧告すること。
14. 会計年度任用職員の超過勤務については、超過勤務手当を支給すること。
15. 会計年度任用職員の再度の任用制限を、2024 年 6 月に、人事院規則の改定に伴い総務省が「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」の改正について（以下、「第 2 版改正」）で、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたことを受け、無くすこと。
16. 2025 年 6 月に、人事院規則の改定に伴い総務省が「第 2 版改正」で、会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、常勤職員と同様に、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきであり、その際、必ずしも上限を設ける必要はないという説明に従って、給料表の上限を撤廃すること。
17. **定年年齢の引き上げにあたっては、同一労働同一賃金の観点から定年時の賃金を保障し引き下げないこと。また、再任用制度について、今すぐ賃金・手当を同等とし、少なくとも、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料表 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で、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。**
18. 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。
19. 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。
20. **「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。**
21. 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。
22. 全ての職で精神障害による病気休暇の取得可能期間を 2 年に戻すこと。
23. 長崎県など他府県の事例を踏まえ、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常勤講師の期間を算入するよう措置すること。
24. 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。
25. 寒冷地手当を引き上げること。特に、「気象庁のメッシュ平年値 2020 データ」は不正確として、長野県では採用されなかった事例を検討し、今年度から不支給とした地域を復活すること。