

**兵高教組 2020年11月12日  
人労効速報 No.4  
調査情報 19号**

兵庫県高等学校教職員組合調査部  
TEL : 078-341-6745 FAX : 078-351-3185  
URL : <http://www.hyogo-kokyoso.com>  
mail : honbu@hyogo-kokyoso.com

月例給等の勧告に向けての人事委員会交渉（第5回、第6回）

# 感染症の影響で業務量が増えていること に見合うような賃金引き上げの勧告を！

11月4日、高教組は兵庫教組とともに月例給等についての人事委員会勧告に向けた要求書を提出して、今年度の第5回人事委員会交渉をもち、さらに11月9日には第6回交渉をもちました。先月の一時金の勧告に向けての4回に引き続く交渉となります。

人事委員会からは「分析、精査中」などとして具体的な回答がほぼない中で、学校現場で業務量が増大しさらに超過勤務が増えている実態を伝えながら、職員のモチベーションを向上させるような賃金引き上げの勧告を要求し、特に、再任用職員を含む高齢層職員の賃金改善と、実態を踏まえた超勤解消の具体策を勧告するよう求めました。

次回交渉は11月13日（金）で、来週にも勧告が出されるのではないかと予想されます。



第6回交渉の様子

## 参加者からの要求（要旨）

### 人を増やせないのだから、せめて賃上げの勧告を

- ◇勧告を一時金と月例給とに分けたという異例の状況が、いろいろな面で混乱が生じさせていることは、よくご承知おきいただきたい。
- ◇公民較差だけでなく、感染症の影響で業務量が増えているという実態を踏まえて、労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の責務を果たす勧告を。
- ◇コロナ以前から現場は疲弊している。学校の「特色化」と言われて、土日も休めない。職員のモチベーションを上げるには、人を増やすことこそ。それがないならせめて賃上げを。そうでないと人は来ない。
- ◇ICT教育などというと、若い人に負担がかかりがち。そして期待に応えようと頑張りすぎてしまう。職場では、長期の病休にはいっている人が今年度3人。この職場の状況を改善できるような勧告を。

### 客観的な勤務時間把握ができていない

- ◇従事時間申告表は、出しても何にも活かされず、書くのが負担になるだけ。
- ◇国が「客観的に」としているのに、今やっているのは自己申告。そして、やっと出しても管理職が「（勤務時間を）ちょっと減らしておくわな」というようなことも。まったく客観的でない。これでは駄目。
- ◇昨年の県人事委員会の「報告」に、「本県の学校においては、把握が十分になされていない」「総業務量の縮減につながる業務の見直しなど、勤務時間の適正化に向けた実効性の上がる取組が強力に推進されることが重要」などとあったが、この1年間で何が改善されたのか。

### 同一労働同一賃金の考え方で改善を

- ◇臨時的任用職員、会計年度任用職員も、過密な労働で、悲鳴に近い相談をいろいろと聞く。同一労働同一賃金の考え方で、賃金・労働条件の改善の勧告を。

## 高齢層職員の賃金改善の勧告を求める労使双方からの要請をうけとめて

◇高齢層職員の賃金改善の勧告を、私たちからも知事からも労使双方から文書で要請しているという異例の状態。これを受けとめた勧告を、具体的なものとして出してもらいたい。

◇2019年度末で現給保障が廃止されたが、公民比較の対象となっていない教育職に現給保障が多く残っていた。2年前には知事の要請を発端に公民比較方法が改悪され、地域手当1.5%削減分を含む8,000円もの較差が覆い隠されている。そういう兵庫県独自の状況も踏まえて、高齢層職員の賃金改善の勧告を。

◇人事委員長は一時金の勧告に向けた交渉の中で、2年前の公民比較方法の見直しや高齢層職員の賃金改善に関わって「職員のモチベーションの維持向上についてどんなことができるのか、人事委員会として考えなければならない。みなさま方の思いも添えさせていただきたい」と述べられた。月例給等の勧告で、しっかりと示してほしい。

◇再任用者の賃金について「民間との比較で」と言われるが、民間には雇用保険で、定年前の給料の75%を下回る場合に雇用継続給付金で75%に近づけるという制度がある。公務員には適用されない。そこまで含めて比較できるよう、よく研究してもらいたい。

### 人事委員会 西村事務局長の説明・回答の要旨

- ◆人事院は10月28日に、国家公務員の月例給について「改定しない」という報告を出した。県人事委員会が勧告をおこなうにあたって重要なものと考えている。
- ◆民間給与実態調査の分析をしている。皆様方からの申し入れも精査しているところ。まだ結果は出っていない。
- ◆業務量増加については、実態を踏まえた勧告をと考えている。
- ◆長時間勤務の実態については、「報告」の中の「人事行政上の諸課題」での記述を検討している。
- ◆再任用制度は民間との年収ベースでの比較で。
- ◆高齢層の職員の士気確保について、組合からの要請と知事からの要請の趣旨を受けとめ、公民較差を踏まえつつ、引き続き検討していきたい。
- ◆勧告の時期は、11月中下旬を目指としている。

業務量も心理的負担も増える中で、それに見合う待遇改善が必要と指摘できるのは人事委員会だけ

第6回交渉まとめのあいさつより（要旨）

最高号給に対する再任用の給料の割合が、校長は教諭よりかなり高い。人事委員会として校長の方が教諭より業務負担が大きいと認識しているのか。

従事時間申告表は自己申告という認識か。自己申告で正確な勤務時間把握ができると考えているのか。

新型コロナウイルス感染症の影響で業務量が増えているだけでなく、子どもたちを感染させてはいけない、自分が感染してもいけないなどの心理的負担も大きい。その実態に見合う待遇改善が必要だと、どこからかから言ってほしい。それができるのは人事委員会だけだ。

県当局との交渉がタイトな日程になると考えられる中、労使の信頼を積み重ねる交渉となるような勧告をお願いしたい。

## 人事委員会宛の要求署名（団体署名）を至急に高教組本部へ！

### 2020確定交渉（対県教委）に向けて

例年であれば県人事委員会の勧告を受けて10月下旬から賃金権利確定交渉が始まります。今年は月例給等に関する勧告が出ておらず、まだ始まっていませんが、県教委から、交渉を始めたいとの申し入れがありました。「一時金の勧告が出ている」「月例給等についても勧告が出る」「12月議会にまで」として、「11月12日に交渉を」「その後は未定」というものです。

### 2つの全職員署名へのご協力を

短期間での交渉となることが予想されるため、勧告前ではありますが、高教組は「11大要求署名」のとりくみを始めました。合わせて今年は、同一労働同一賃金の考え方で「臨時講師全員に教諭と同じ2級給料表の適用を求める署名」にとりくみます。どちらも全職員署名です。みなさんのご協力をお願いします。1枚の用紙の左と右に2つの署名を配していますので、両方に署名してください。一人ひとりの要求を束ねて、みんなの要求として実現させましょう。