

**兵高教組 2019年9月10日
調査情報 8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

9月2日(月) 2020年度からの会計年度任用職員制度導入に向けての交渉(第3回)

非常勤職員に不利益を生じさせない制度・運用となるよう、引き続き協議を重ねて

9月2日、高教組・従組・兵庫教組は合同で、2020年度から導入される会計年度任用職員制度についての第3回の交渉をもちました。

県教委 和泉教育次長から、これまでの要求に対する回答と、休暇・休業制度についての提案がされました。

組合側からは、今回の制度導入のもとになっている地方公務員法改正に際して附帯決議に「…移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう、…」とあることも示しながら、報酬はもちろん、休暇・休業制度などが現行より後退することがないよう求めました。

今回が最終交渉となりましたが、高教組は、新たな制度およびその運用について、不十分な点の改善を引き続き求め、今後明らかになる部分などに関する協議・確認を進めていきます。



第2回交渉(8月20日)では

第2回交渉(8月20日)では、提案される予定であった休暇制度について「まだ成案が得られていない」として先送りになりました。「国に合わせるよう強い指導がある」としながら「苦慮している」として、国を上回る部分について検討されていることがうかがわれました。

また、他の部分での要求に対しては、国を上回る制度設計となっていることが強調され、さらなる改善には難色が示されました。

交渉団からは、年収の引き下げになりかねない例を指摘して、いま非常勤で働いている人の待遇改善を強く要求しました。また、週あたりの勤務時間数15時間30分以上などを支給要件とする期末手当について、その支給範囲の拡大を求めました。休暇制度については、健康で安心して働くために、今ある有給の休暇制度が欠かせないものであることや、今年の人事院勧告が非常勤職員に対する夏季休暇の付与に言及していることなどを挙げて、改善・拡充を求めました。

第3回交渉(9月2日)では

休暇・休業制度が提案されました。(詳細は別紙)

- ◇年休
- ◇特別休暇(有給)
夏季休暇、子育て支援休暇、忌引き、結婚休暇等
- ◇特別休暇(無給)
妊娠婦の健康診査及び保健指導、妊娠中の女性職員にかかる通勤緩和、産前・産後、育児時間、短期介護等
- ◇介護休暇(無給) ◇病気休暇(無給)
- ◇育児休業(無給) など。

これまでそれぞれの非常勤の職の設置要綱で定められていたものを統一するにあたり、最善で揃えることはならず、現行は有給であるものが無給になる部分[病休、短期介護休暇]がありました。一方で、国に合わせて新たに設けられるもの[介護休暇(無給)、育児休業(無給)]や、現行のまま残されたもの[子育て支援休暇(有給)、産前休暇(8週間)、夏季休暇(有給)など]もありますが、今後さらに拡充を求めていくことが必要です。

交渉団からの要求

- 児童、生徒と接する中で病気にうつりやすい状況、うつしやすい状況にあるのに、病休が無給になると無理して出勤することになりかねない。見直しを。
- 常勤との均等待遇と言うのだから、文科省の「1時間の授業に1時間の準備等」に添って、期末手当支給にあたっての勤務時間の計算をするべきだ。
- けっこう年配の人も多いので、親の介護で短期介護休暇を使っているような人が周りにいる。今まで通り有給にしてください。
- 産前、産後の休暇が無給ならば、無理をしてしまう。有給にしてほしい。
- 1年未満の経験年数を切り捨てないで、正規職員の前歴換算と同様に。
- 今回の制度導入の基になっている地方公務員法改正に際しては、附帯決議で「…移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう、…」とされている。この観点で、合わせて同一労働同一賃金の考え方での、少なくとも年収ベースで引き下げにならないような制度設計、制度運用を。
- まだ明確に決まっていないことがたくさんあり、今後検討して決定していくことと思うが、対象となる具体的の職や個別の件、年齢制限のことなどについて、今後の協議と引き続いての改善の努力をお願いする。

教育次長からの回答(冒頭 および 交渉団の発言後)

- ◆無給となっている部分について何とか有給でというお話をいただいた。国からは、国の非常勤職員に対する制度に合わせるよう強く指導があり、兵庫県の現行制度には、国の非常勤職員の制度を上回るものがあつて、どのような制度設計をすべきか非常に苦慮してきた。今回の地公法等の改正が、非常勤職員に対する待遇を全国で統一的な考え方に基づいて取り扱うことの目的としていることを考慮すると、原則としては国に準拠した制度とせざるをえない。合わせて、現行の本県の非常勤職員の制度は任命権者によって取り扱いが異なる部分があつたが、改正法では、この会計年度任用職員の制度は条例で定めるとされていて、統一的な制度とする必要がある。国に準拠した制度として、他の任命権者との均衡も考慮した中、私どもとしてもそういうぎりぎりの対応であったということをご理解いただきたい。

- ◆1年未満の経験年数を切り捨てないで考慮する場合、さらに細かく報酬区分を設定することになる。どこかで線引きが必要。県全体で統一した取り扱いとして設定している。ご理解いただきたい。

- ◆時間講師については現在、通常の授業準備等も一定評価した上で、担当する授業時間あたりの報酬額が支給されている。会計年度任用職員に移行するにあたって、勤務のあり方をこれまでと変えることは考えていません。年間の授業時間が週あたり15時間30分以上の場合には期末手当を支給することとなる。

- ◆介助員、生活・学習支援員の待遇について

介助員については、現在支給されている添乗報酬分を加味した場合、経験年数によって現行の報酬水準を下回る場合が生じ得ることは承知している。ただし、介助員が区分される一般Bは、介助員の経験だけでなく民間等の経験も加算することになる。どのような職務を「同一の職務」として経験加算するかは個別に判断することになる。介助員の職務内容は多岐にわたり、民間等の経験が介助員の職務に関連する部分も多いと考える。

さらに協議を重ねて改善につなげていきたい

小野委員長がまとめのあいさつをしました。

まず、以下の2点の質問をし、執行部へ回答するよう求めました。

- ・時間講師は、これまで特別職で、35週分の予算措置がされながら、値切られた分は県に返していた。これからは一般職になるので、我々はこういう値切りは認められないという認識でいいが、それでいいか。
- ・短期介護休暇が無給になるということだが、これまで特別職で特別欠勤の対象から外れていたけれど、一般職ならば特別欠勤の対象にできるのではないか。

さらに、まとめとして次のように述べました。

全体として賃金改善がなされていることについては改めて感謝したい。しかし、一部で法改正の趣旨に添うような改正ができていないところもある。今回の制度で職員の士気が下がるようなことがあってはならないと考えている。それは教育委員会のみなさんも同じ思ひだろう。交渉を通じて課題も明らかになった。今後もさらに協議を重ねて、改善につなげていきたい。

あなたも高教組へ。公務の重要な担い手である臨時・非常勤職員の待遇の、適正な改善を!

●会計年度任用職員(パートタイム)の報酬について [2019年7月31日 県教委提案]

報酬 :	県立学校の非常勤嘱託員は、原則として会計年度任用職員(パートタイム)に移行する。
○類似する職務に従事する正規職員の給料表を用いて決定	
○個人の経験年数を考慮	
○地域手当や特殊勤務手当など、手当相当の報酬を加算	

期末手当 :

正規職員に準じた支給月数[年間2.6月]を支給 (任用1年目は年間1.69月)

1 報酬額 報酬I [基本] + 報酬II [地域手当相当] + 報酬III [その他の手当相当] の合計額を支給

(1) 報酬I [基本報酬]

「週の時間数で割り戻して」

… 例えば週29時間であれば、(給料表の額) ÷ 38.75 × 29

職務に応じた区分(一般、専門、技能労務の3区分)に格付けし、正規職員の給料表(行政職であれば2級)に相当する給料月額を、週の時間数で割り戻して決定

区分	業務内容	基礎号給	上限号給	想定する職※
一般	A)補助的・定型的な職務	2級9号給 [高卒初任給]	2級15号給 [3年目(経験2年)上限]	業務支援員、スクールサポートスタッフ
	B)一定の知識、又は相当の経験年数(公務3年程度)が必要な職務		2級27号給 [7年目(経験6年)上限]	介助員、生活・学習支援員
専門	高度な資格・知識、又は実務経験が必要な職務	(行政) 2級29号給 [大卒初任給]	2級41,56,71号給(行政) [職務内容に応じ、5,10,15年目(経験4,9,14年)上限]	学校支援チーム、就職支援コーディネーター
技能労務	現業的な職務	第1 28号給 [高卒初任給]	第1 34号給 [3年目(経験2年)上限]	給食調理員

※具体的な職は、今後精査の上で決定。

② 経験年数加算

基礎号給に同一職務の経験年数換算(+3号給/年)をした号給を加算して決定

区分	同一職務の加算	同一職務経験の確認	経験年数換算
一般A (補助・定型)	国、地方公共団体等公共的団体の歴を基本に加算	不要(履歴書のみ)	3号給/年 ※経験年数の加算単位は1年単位
上記以外	全て考慮	勤務証明を提出	

※大卒初任給を基礎とする専門区分については、修学調整を実施

(2) 報酬II [地域手当相当]

基本報酬に対し、正規職員の級地区分に応じた割合(1級地9.4%、2級地6.4%、3級地4.4%)を地域手当相当分として支給。

(3) 報酬III [その他の手当相当]

正規職員の支給要件に該当する場合、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜勤手当、宿直手当、初任給調整手当、農林漁業普及指導手当について、手当に相当する報酬として支給。

2 期末手当

(1) 支給要件 [国通知どおり]

- ①任期: 6ヶ月以上
- ②勤務時間: 週あたりの勤務時間が15時間30分以上

ただし、現行では超過勤務手当以外の手当の支給要件に該当する職はない。

また、超過勤務手当の支給は、今のところ考えられていない。

(2) 支給額 [正規職員準拠]

[支給額] = 報酬額(報酬I [基本] + 報酬II [地域手当相当]) × 期別支給月数 × 在職期間率

(3) 支給月数

区分	支給月数	考え方
制度完成時[導入1年目]	2.60月[1.69月]	正規職員並

初年度は在職期間が4月からと計算されるため、6月の期末手当は
1.3月 × 0.3[3割] = 0.39月

時間講師の報酬額

現行どおり 2,810円/50分

「給料表を用いると、交付税単価を根拠とする現行の2,810円/50分を下回ることになるので」(県教委)、現行のまま。手当相当分の報酬はなし。週15時間30分以上の勤務であれば期末手当は支給されるが、それには50分授業で19コマを担当することが必要(18コマならば15時間)。複数校の場合、任命権者が同じであれば合算した時間で期末手当支給が判断される。

行政職2級

号給	給料月額(円)
9	153,000
12	157,000
15	161,300
18	165,700
21	170,100
24	178,000
27	184,000

技能労務職 第1

号給	給料月額(円)
28	149,600
31	153,100
34	157,000

いずれも 2018年4月1日適用

●会計年度任用職員(パートタイム)の任用や兼業について [県教委提案、回答など]

◇任用は、会計年度内での任用。次年度以降の再度の任用は可能。

◇服務・懲戒など地方公務員法が適用される。会計年度任用職員(パートタイム)は、営利企業への従事等の制限の対象外(兼業可)。

◇教育職でも、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」(給特法)の給特法の対象ではない。教職調整額の支給はない。「教育公務員特例法」(教特法)は適用される。

◇人事評価・育成システムの対象となる。「方法は、十分に考えていきたい」。

●会計年度任用職員(パートタイム)の休暇・休業制度について [2019年9月2日 県教委提案]

主なもの

1. 年次有給休暇 (任用時に付与)	付与日数 任用期間が1年未満の場合は (任用月数) ÷ 12 × (1年任用時の付与日数) 小数点以下切り上げ	[週29時間または週5日] 10日(+上限10日※)	[週29時間未満] 7~1日(+上限8日※) 週4:7日 週3:5日 週2:3日 週1:1日
2. 特別休暇(有給)	繰越含む最大付与日数 ()は繰越日数	[週29時間または週5日] 40日(20日)	[週29時間未満] 30日(15日)
3. 特別休暇(無給)	夏季休暇[6~9月] 年度付与 子育て支援休暇[義務教育修了前] 年度付与 忌引き 結婚休暇	[週3日以上] 週5:5日 週4:4日 週3:3日 [週3日以上] 週5:5日 週4:4日 週3:3日 対象となる子が2人以上の場合は、付与日数を倍加する。	
4. 介護休暇(無給)	妊娠婦の健康診査及び保健指導 妊娠中の女性職員の通勤緩和 産前・産後 育児時間[生後1年未満] 短期介護 年度付与	①1回/4週間(～妊娠満23週) ②1回/2週間(妊娠満24～35週) ③1回/1週間(妊娠満36週～出産) ④1回(産後1年まで)	
5. 病気休暇(無給)	介護休暇 [週3日以上※2] [1年以上継続勤務]	[取得初日から起算して93日経過する日から6月経過するまでの間に任期が満了し、その任期が更新されないこと及び引き続き採用されないことが明らかでないこと] 93日	
6. 育児休業(無給)	介護時間 [週3日以上※2] [1年以上継続勤務]	[1日6時間15分以上勤務] 3年(1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間※1) ※1 週以外の期間によって勤務日が定められている職員の場合は1年間の勤務日が121日以上であるもの	
	5. 病気休暇(無給)[6月以上任期又は6月以上継続勤務] ※週以外の期間によって勤務日が定められている職員の場合は1年間の勤務日が47日以下のものを除く	[週29時間] 10日	[週29時間未満※] 週4:7日 週3:5日 週2:3日 週1:1日
	6. 育児休業(無給) ※2 週以外の期間によって勤務日が定められている職員の場合は1年間の勤務日が121日以上であるもの	育児休業 [週3日以上※2][在職1年以上] 部分休業 [週3日以上※2][在職1年以上]	[子が1歳6か月に達する日までに任期が満了し、その任期が更新されないこと及び引き続き採用されないことが明らかでないこと] 子が1歳に達するまで ※1 ※1 保育所へ預けられない場合等、子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合は2歳まで
			[1日6時間15分以上勤務] 子が3歳に達するまで