

兵高教組

確定速報No.6

2017年12月2日 調査情報23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

2017確定闘争の結果と課題

前号の『確定速報No.5』でお伝えしたとおり、高教組は今回の給与確定交渉では妥結に至らず終結しました。

しかし、交渉の中では多くの前進的回答もありました。これは、全県から寄せられた5,210筆の署名の力であり、ご協力いただいたみなさんに改めて感謝いたします。交渉は妥結に至らなかったとはいえ、月例給・一時金・給料に対する行革カット解消など改善部分も多く、4月に遡って差額が支給されます。

2017.4.1に遡って改善するもの(差額支給の対象)

(1) 給料表の改善(1,100円～400円)

若年層1,100円～高齢層400円まで、平均0.2% (現給保障の関係で実質0.1%)の改善がされます。いわゆるベースアップと呼ばれるものです。年齢によって差はありますが全員が対象です。しかし、現給保障の対象者にとっては、実質のベースアップがありませんので、給料表の改善による差額はありません。

(2) 地域手当の改善(0.15%のアップ)

人事委員会が示した公民較差0.73%のうち、給料表に0.1%を配分した残り0.63%は、すべて地域手当に配分すべきところですが、県教委は地域手当の改善を0.15%としました。これによって、1級地9.4%、2級地6.4%、3級地4.4%になります。これは現給保障に関係なく、全員に差額が出ます。特に給料月額の高い高齢層ほど差額は大きくなります。改善が0.15%にとどまった理由として、県教委は「それ以上上げると国から交付税減額等のペナルティーを受けるから」としています。

(3) 子に係る扶養手当の改善(2,000円アップ)

残る公民較差の解消法として、まず出してきたのが、子に係る扶養手当の増額です。昨年度の確定で、扶養手当のうち配偶者の手当を削減し、子の手当を上げる措置を2018年まで段階的に実施することとなっていました。子の手当のアップを1年前倒して実施することとしたのです。

現在8,000円のところで、4月に遡って10,000円となります。子の扶養手当の対象者は高校で34.8%です。支給されていない方には関係ありません。

(4) 給料の水準調整(一律800円のアップ)

公民較差の解消法として、最後に出してきたのがこの「水準調整」でした。今年度に限り、給料表を一律800円アップさせる措置です。(1)のベースアップと合わせ、若年層では1,900円の改善となりますが、(1)と同様、現給保障の対象者にとっては実質の改善はありません。

なお、この改善は今年度限りで、来年の4月からは給料表通りになります。

(5) 勤勉手当の改善(0.1月分のアップ)

勤勉手当が0.1月分(再任用者は0.05月)改善されました。全員が対象で、今年の6月期から適用されます。この結果、勤勉手当の年間の支給割合は1.80月(期末手当と合わせて4.40月分)となります。(再任用者は2.30月)

一時金の改善は4年連続ですが、すべて勤勉手当です。高教組は、一時金を勤務評価が反映され差別支給につながる恐れのある勤勉手当ではなく、期末手当に統一するよう求めています。

2018.1.1から改善するもの

特殊業務手当の一部を改善

国に合わせて、特殊業務手当が次のように改定されます。

- ・2号業務(修学旅行引率等) 4,250円→5,100円
- ・3号業務(対外試合引率等) 4,250円→5,100円
- ・4号業務(休日部活指導等) 3,000円→3,600円

2018.4.1から改善するもの

(1) 給料の県「行革」カットを解消

県「行革」による給料のカットは今年度末で廃止。一時金の役職加算がある職員に対して、

- ・役職加算5%の職員 △0.7%→カット解消
- ・役職加算10%の職員 △0.9%→カット解消

これにより、管理職を除いて一般職員の給料のカットは解消します。しかし、地域手当1.5%カットは来年も続きます。

(2) 臨時講師2級適用の要件緩和

年齢要件を現行45歳から44歳に緩和し、2級55号給を適用。(45歳の場合は2級57号給)

(3) ガン治療のための休暇を新設

医療の進歩により勤務しながらガン治療を行うことが可能となったため、時間単位の休暇を新設、期間通算も例外的措置。詳細は執行部と協議。

残る課題(改善しなかったもの)

(1) 行革による地域手当1.5%カット継続

「来年度の公民較差を見て判断する」と先送りしました。行革カットは、この10年間人勧とは別に実施してきたにもかかわらず、最後になって、解消法を人事委員会にゆだねる県教委の姿勢は無責任で、容認できるものではありません。

今年度の較差0.73%ですら、地域手当に十分に配分できないのに、先送りされる1.5%という較差を地域手当に配分することはおろか、較差解消の展望すら県教委は示すことが出来ませんでした。

(2) 現給保障の段階的廃止

2020年3月末までの段階的廃止を回答しました。理由は「国からの強い指導、他府県の動向」です。

現在、現給保障の対象者は現在41.9%で、多くの人が大幅な賃下げになってしまいます。

給与構造改革の現給保障は、来年3月末に1/4を減額、その後2年間で段階的に廃止。総合的見直しの現給保障は、来年3月末は維持、その後の2年間で段階的に廃止というのが回答内容です。

その他の回答(抜粋)

(1) セクハラ、パワハラに関して

職場の天敵であり、あつてはならないことと考えている。速やかに対応するとともに、処分も行う。

(2) 超勤縮減、勤務の適正化

勤務時間適正化推進プランを着実に実行していく。管理職に対する指導を徹底し、危機感を持つて対応していく。

(3) 出張旅費の実費弁償

所要額を確保できるよう、引き続き財務当局に働きかけていく。

あなたも、ぜひ高教組へ！