

兵高教組 2021年10月4日 人勸速報No.2 調査情報13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

第2回 人事委員会交渉

職場を支えるすべての教職員の願いに応えられる勧告を

9月24日(金)、高教組は兵庫教組とともに県人事委員会勧告に向けた第2回人事委員会交渉をもちました。高教組から団体署名を79団体分を提出しました。人事委員会西村事務局長から勧告に向けての考え方や、方向性について説明がありました。私たちの要求に応えるものはなく、参加者からは、代替が見つからないという教員未配置問題や学校現場の業務量増加の実態についての訴え、再任用制度や会計年度任用職員の賃金や休暇制度の不合理を指摘する声が続きました。次回の交渉は10月5日(火)です。



人事委員会 西村事務局長の説明・回答 ◆教育職2級の再任用職員の給与月額に関する全人連への要請

全人連に対して、教育職2級から再任用になって2級へ移行する教職員が多い中、再任用職員の給与が低い設定になっている理由の説明と給料月額の改善に向けた研究を要請している。今年の人事院勧告で号給表の改定がなかったことを踏まえて引き続きとりくみを続けたい。

◆会計年度任用職員に対する勤勉手当

短時間勤務の勤勉手当の支給が法律上認められておらず、フルタイム職員に対しても、総務省は「勤勉手当の支給は想定されない」という見解を示している。現行制度のもとでは、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給はできない。

◆会計年度職員(特に介助員・学習支援員)の病気休暇

会計年度任用職員の休暇制度は、国の非常勤職員の制度を基本として統一的な取扱いになってい

る。休暇休業制度・報酬の全体を通じて、職種によってプラス面とマイナス面が生じることにについては、統一的な取扱いをするので、やむを得ないと認識している。

参加者からの要求

◇勤務時間の把握について、県人事委員会としては勤務時間の把握が改善されているという認識なのか、問いたい。他府県の状況を人事委員会が調査した上でお答え願いたい。パソコンのログイン・ログオフでは、勤務時間の客観的把握とはいえないのではないか。

◇男性教員が育休をとったが、代替の教員が見つからない現状がある。正規の職員を増やすことや代替が見つかるような方策が必要である。

◇育休の代替が見つからないので、妊娠された女性教員が、「すみません」という状態はおかしい。安心して産休に入れるように代替が年度途中でも確保できる職場になるようにお願いしたい。◇

会計年度任用職員の二つの要求について

勤勉手当の問題ですが、国の指針がないと言うことでしたが、人事院勧告で「非常勤職員の給与については、任期が相当長期にわたり、かつ常勤職員と勤務形態が類似する職員については、期末勤勉手当について、常勤職員の支給月額を基礎として、支給するように努めるものとする」と言及されている。総務省ではなく、人事院が言っている。「長期」というのは、6ヶ月以上と聞いているし、「近い勤務形態」とは4分の3以上の勤務時間であるので、会計年度任用職員の勤勉手当については検討してもらいたい。会計年度任用職員の病気休暇については、一般職と合わせて有給をなくしたと言われたが、職務の専門性を見ていただきたい。介助員や生活・学習支援員は、病気や基礎疾患を持っている児童・生徒と働いている。感染症にかかるかもしれないという危険をおかしても有給ではないから、自分の生活があるので出勤されたら、子どもたちの安心・安全は守れない。非常に怖いので一般職とは違い特殊性を考慮して検討してもらいたい。

西村事務局長の再回答

◆55歳昇給抑制措置

平成24年度の人事院勧告において、50歳代後半層における官民の給与差が存在するので、世代間の給与配分を適正化する目的で措置されている。本県でも国と同様の措置を行っているので、直ちに見直すべき状況にない。定年引き上げについて現行の55歳昇給抑制措置も検討されるものと考えており、国の動向を注視したい。

◆再任用職員の一時的改定方法

人事院によると、民間の高齢労働者の年間の賃金水準等を考慮して月例給与や期末勤勉手当が設定された。一時金の月数は、制度導入時の定年前職員に対する再任用職員との比率を決めて改定を行ってきた。改定は、0.05月単位となることから、本年は再任用職員は、0.1月の引下げになったものである。

◆代替教員の未配置問題

臨時的任用教員等が確保できずに学校現場に欠

員が生じていることについて、文科省が5月に全国的な調査を行っていることは承知している。県教育委員会にどのような取組をしているのかを確認しているところである。

小野委員長のまとめ

職場で、非正規という不安定な中で、子どもたちの教育を支えてくれている人の思いや要求を大事にしたい。臨時講師の人は、「同一労働同一賃金ではないのか？」教諭と同じことをしているのに、「なぜ給料表1級なのか？」「1級にはなぜ限度額があるのか？」と思っています。総務省が出している資料では、「臨時的任用職員の給与水準は、常勤職員の給料表に基づき…下位級への格付けや上限設定は不可」と書いてある。不可なことをやっている県教委に人事委員会としてしっかりと伝えていただきたい。

会計年度任用職員の勤勉手当のことも「フルタイムもパートタイムも、期末手当の定着状況を踏まえた上で、検討課題とすべきもの」と書いてある。出せないとは書いていない。勤勉手当を出せる方法を検討して欲しい。

介助員、生活・学習支援員の病気休暇については、労働安全の観点から考えて欲しい。健康で安心して働ける職場をどうつくっていくのが問われています。多くの方が非正規で不安定な思いを抱えながら職場を支えている人たちの思いに応えられる勧告を是非お願いしたい。

次回の交渉課題

1. 臨時的任用職員の給料表の格付け
「同一労働同一賃金」の原則から適正確保を
2. 会計年度任用職員の勤勉手当・病休の有給化
3. 再任用制度の改善
4. 勤務時間把握と超過勤務縮減
5. 教員の未配置問題
代替教員が見つからない現状の克服
6. 定年引き上げ問題

誰もが定年まで安心して働ける職場環境整備を実現するために頑張りましょう！