

兵高教組 2021年11月15日
確定速報No.2
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

2021年第1回賃金確定交渉 期末手当0.15月分削減に加え「期間率の改悪」を表明！ 病休1日でも勤勉手当を5%カット

11月9日に高教組、高従組、兵庫教組と県教委との第1回目の賃金確定交渉を行いました。高教組は「2021賃金確定に向けての11大要求署名」を2530筆と「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」を2382筆提出しました。唐津教育次長は、国の動向が不明確な部分があるとしても「現時点の考え方」を表明しました。その中で勧告通り「期末手当の0.15月分削減(再任用0.1月)」を示すとともに、「勤勉手当の期間率」を勤務期間に「1日でも欠勤」があれば、国と同様に期間率を5%割落とし(削減)を表明しました。しかもその適用開始時期を「令和3年12月期」としました。人事委員会勧告を無視して予告もなく一方的に遡って改悪を適用する「考え方」に交渉参加者から、強い憤りと抗議の発言が相次ぎ、撤回を要求しました。次長は再回答で、持ち帰って検討することを表明しました。

「勤勉手当の期間率の改正内容」

(適用開始時期 令和3年12月期)

勤務期間	現行	改正	
		現行との差	
6箇月		100%	—
5箇月15日以上 6箇月未満	100%	95%	△5%
5箇月以上 5箇月15日未満		90%	△10%
4箇月15日以上 5箇月未満	95%	80%	△15%
4箇月以上 4箇月15日未満	90%	70%	△20%
3箇月15日以上 4箇月未満	80%	60%	△20%
3箇月以上 3箇月15日未満	70%	50%	△20%
2箇月15日以上 3箇月未満	60%	40%	△20%
2箇月以上 2箇月15日未満	55%	30%	△25%
1箇月15日以上 2箇月未満	45%	20%	△25%
1箇月以上 1箇月15日未満	35%	15%	△20%
15日以上 1箇月未満	30%	10%	△20%
15日未満	25%	5%	△20%
零	0%	0%	—

勤勉手当の「勤務期間と支給割合」

12月の支給を例にとると、基準日の12月1日に在職している職員を対象に、6月2日～12月1日の6箇月間から、「勤務期間から除かれる期間(以下、欠勤扱い期間)の日数を除算して勤勉手当の支給が決まります。その「欠勤扱い期間」の対象は次の通りです。

- * 停職期間 * 介護休暇
- * 非常勤職員であった期間
- * 育児休業 育児欠勤 育児休暇期間
- * 看護欠勤 * 特別欠勤
- * 病気休暇・休職(公務災害・通勤災害は除く)

現行は

「欠勤扱い期間」が30日以内は100%支給
 「改正」では
 今年の6月2日以降の「欠勤扱い期間」が
 1日でもあれば減額になる

教育次長の回答・説明

次長が「現時点の考え方」として示したものは以下の通りです。

- 月例給の改定は行わない
- 期末手当
 [正規職員・会計年度任用職員]
 0.15月分の引下げ(2021年12月期から)
 [再任用職員]
 0.1月分の引下げ(2021年12月期から)

- 不妊治療のための休暇制度の新設
- 会計年度任用職員の休暇制度新設
 1. 配偶者出産休暇
 2. 男性の育児参加のための休暇
 3. 産前産後休暇
- 「僻地手当」の見直し

組合からの発言

1. 勤勉手当の期間率の改正
 人事委員会の勧告・報告のどこにもない。根拠を示すこと。さらに開始時期が今年の12月とはどういうことか。「だまし討ちでしかない」。職員は病気でも休めないのか。これでは、現行の休暇制度がとれなくなってしまう。時代の流れと逆行しており、とうてい認めることはできない。撤回を要求する。
2. 代替教員の未配置問題
 現場は困っている。休むこともできない職場になっていて多忙化の大きな原因でもある。教育に穴が空くという問題で、県教委の姿勢が問われている。実態を把握して解消方法を検討せよ。
3. 会計年度任用職員の待遇改善
 介助員、生活・学習支援員の病気休暇については、働き方の特殊性や以前は有給であった経緯を踏まえて、有給にすること。また国に準じて、会計年度任用職員に勤勉手当も支給すること。
4. 臨時的任用職員、再任用職員の待遇改善
 「同一労働同一賃金の原則」から差別的な待遇は禁止されている。厚生労働省の考え方に対

して県教委の姿勢が問われている。

5. 勤務時間把握問題

県が導入を検討しているシステムは、学校現場の職員の勤務実態と乖離していることが多く、結果的に労働強化を強いるとの声があがっている。1月導入後に、高教組とシステムの改善に向けた交渉継続を望む。



教育次長の再回答

- 勤勉手当の期間率の改正
 関係部局とも協議する必要もあるのではありません。時間をもらいたい。
- 臨時的任用職員
 一定の要件のもと2級適用を行っている。他府県と比較しても既に高い水準である。
- 会計年度任用職員
 勤勉手当は、地方公務員法上支給できない。休暇制度については、原則として国に準拠した制度にならざるをえない。現時点ではこれ以上の制度の拡充は困難な状況にある。
- 未配置の問題
 一定の財源が必要である。代替職員の希望勤務地を踏まえて配置が難しい。

小野委員長のまとめ

「教育に穴が開く」という問題は、正当な人件費をかけていないために、現場で教師がもがいているという問題だ。この問題が、教育にとって、教職員の健康にとってどのような影響があるかを現場の思いに寄り添って考えてほしい。臨時的任用職員については、総務省の資料には、「下位級への格付けや上限の設定は不可」と書いてある。「同一労働同一賃金」についての県教委の認識を聞かせてほしい。また、介助員・生活学習支援員の病気休暇は、過去の経緯を踏まえて有給とすべきである。兵庫の教育をよくすることや教職員が安心して働くことへの思いは、教育委員会も同じだと信じている。その思いが感じられる、教職員を励ます回答を強く要求する。