

兵高教組 2022年9月27日 人勸速報No.2 調査情報11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

未配置解消のためにも、教職員の待遇改善を！

9月20日（火）、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回県人事委員会交渉をもちました。高教組からは団体署名48団体分を古川事務局長に提出しました。古川事務局長からは、現時点での状況として国人勸の内容を説明するとともに、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。

その中で2018年に見直した公民比較方法については、見直しによって消し飛んだ「地域手当1.5%」分の格差については「労使で決着したものと認識している」と説明し、また、その他諸手当の改善についても、私たちの要求に具体的に応えるものはなく、参加者からは、代替が見つからず子ども達の学ぶ権利が侵害されている実態や、一向に削減されない超過勤務問題、再任用者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（水）に行われます。



人事委員会 古川事務局長の説明・回答

◆地域手当・その他手当・休暇制度について

国人勸が勧告を行っていないので地域手当の改定は困難。その他手当や休暇制度についても勧告がなく改定は難しいが、民間との比較や他府県の状況を踏まえ検討していきたい。

◆超勤縮減に向けて

授業だけではなく部活動や生徒指導、保護者対応地域との連携、ICTへの対応等多岐にわたる業務を担っているため長時間勤務が常態化しており、適正化は喫緊の課題である。どのような言及ができるか検討している。

◆会計年度任用職員について

休暇休業制度については国の非常勤職員に準じた制度として全国で統一的な扱いとなっており、労使協議を経て制度化されたものである。病休についても休暇休業制度全体として検討する中で現在の取扱いとなっており、国の改定の動きがない中で言及は困難である。

◆代替教員の未配置問題について

昨年学校現場において切実な課題であると県に伝えた。本委員会としても皆様方からのご意見を踏まえ、本年もどのように言及できるか検討を行っている。

◆常勤講師の2級適用について

臨時的任用教員が正規の教諭と同じように授業や部活、保護者対応を行っていることは認識している。格付けについて、その職務・内容と責任に応じて県教育委員会において適切に行うべきものと考えている。

◆勤務時間の客観的で正確な把握について

R4から導入されたサービスシステムは労働安全衛生法に定められた適切な方法と考える。勤務時間の適正化は喫緊の課題であり、そのためにも適切な勤務時間の把握は重要であり、どのような言及ができるか検討中である。

◆再任用職員の給与月額に対する全人連への要請について

現行の再任用職員の給与水準はH13年の再任用制度創設時に設定し、現状では国の給与水準のモデル表の再任用部分だけを改定することはできないが、その後も改め

て要請を行っている。他府県において同様の課題認識を持ち意見の提出を行う団体が増えており、引き続き働きかけを行い他府県との情報共有を図っていききたい。

◆再任用職員の任用形態について

定数や職種の特性など、少数職種の短時間勤務での再任用について、必ずしも全ての職員が希望通りの勤務形態で再任用されておらず、抜本的解決が難しい現状については認識している。どのような言及ができるか検討したい。

参加者からの要求

◇教員の過酷な労働実態が明らかになるにつれて、全国的に過去4年連続受験者が減り続けている。2015年には4.5倍あった大分県では、今年の採用試験でついに受験者数が予定採用数を割り込んだ。もはや「試験の前倒し実施」や「やりがいアピール」「休眠免許の活用」では根本的な解決にならない。未配置解消に向けても、教員の労働環境や待遇を改善する以外に解決策はない。

◇出退勤管理について、現行のサービスシステムは朝の立ち番や生徒指導や部活動の付添いなど、教員の働き方であっておらず、月末になると真っ赤な訂正を入れざるを得ない。一度、現場を訪問して実態調査を行い、正確な状況を把握して欲しい。

◇特別支援学校での非正規率は3割を超え、若い教職員で産休育休を取る人がたくさん居るが、代替教員が見つからず現場は人捜しに奔走している。中堅教員の採用数が少なかったため学校を引っ張るのは高齢職員が中心になっており、現場は疲弊している。定年まで働けない心配が現場を渦巻いており、頑張れる勧告を出して欲しい。

◇介助員が2012年に交渉を重ねて勝ち取った病気休暇が、会計年度任用職員制度の導入に伴い無給扱いになって怪我や病気をしても休めない。短期介護休暇も無給であり、一時金も我々に関係ない勤勉手当だけが上がることも問題だ。仕事量は制度が変わっても増え続ける一方で、7年で昇給が停止し、給与も低すぎるままだ。会計年度任用職員に対して何かしらの勧告を。

◇これから正規教職員、定年引上げ教職員、再任用教職員が混在し、同じ仕事をしていても給与が異なるという不均衡がさらに複雑になる。この問題を全人連に要望していくだけではなく、人事委員会として大きな問題意

識をもっていただきたい。

◇再任用者の月例給は、平成13年の創設時と現状では状況が違う。定年引上げに伴う民間比較の調査は、引き上げだけでなく再雇用も含めた結果が7割であり、正当な反映とは言えない。教育職2級で7割にも満たないのは実態とはかけ離れているのではないかと。

◇再任用短時間勤務についてはこれまでも数年間にわたって問題を認識し、勧告を出しているが、当局を動かすためにもう一步踏み込んだ勧告を。

◆人事委員会 古川事務局長の再回答

たくさんのご要望・質問をいただいたことを真摯に受け止め、その回答についてはお時間をいただき、次回にさせてもらうということでお願いしたい。

全人連に要望している点については2級から2級への再任用教員が多い中で、再任用の給料の割合が他の級の者や行政職に比べて割合が低くなっていることを課題と考えていることを述べた上で、2級の再任用教員の給料が低くなっていることの理由と妥当性の説明、その水準の改善に向けた研究を全人連に求めている。この点はご理解いただきたい。

高教組小野委員長のまとめ

「地域手当の問題」は労使で決着していない。2018年の公民比較方法の見直しで較差はなかったことにされてしまった。この点については、これからもきちんと要求していくことをまず述べておきたい。また介助員については元々、労使交渉の中で病休の有給化を決めた経緯とその重みをしっかりと認識して欲しい。

先週懇談を行った関西経済同友会では、教員の多忙化に関する委員会を作り、昨年文科省に「教員の担当授業時数の削減」を要望したという。経済団体ですら教員の多忙化が深刻化していると認識している。それが教員未配置につながり、大きな「社会問題」となっている。

臨時的任用職員が担任を持たざるを得ない実態——正規と同じような職務内容と認識しているのなら、総務省通知を尊重した勧告を是非、次回の交渉で期待したい。

今回は、教職員の待遇改善だけではなく、兵庫で学ぶ子どもたち、そして兵庫の未来がかかった大事な場だと認識している。人事委員会としてどのような姿勢でどう具体的に対応してくのか、勧告の具体性が今こそ問われているときだ。