

兵高教組 2023年9月26日
人勸速報No.2
調査情報09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

教職員未配置の解消・超勤縮減は重要かつ喫緊の課題と言及！

9月22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回県人事委員会交渉をもち、高教組からは団体署名63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。

その中で給与制度の整備や地域手当及び再任用職員の労働条件の改善については、2024年に向けて一体的な検討作業を進めていくことに触れ、人材確保のための取り組みとして給与水準のあり方や諸手当の支給範囲の拡大の検討をおこなっていると説明がありました。一方、参加者からは、教職員未配置は教職員の働き方や生活の仕方、子どもたちの学ぶ権利の観点からも待たなしの課題であることや、現場での様々な不合理を指摘する声が続きました。次回の交渉は10月頭にも行われる見通しです。



人事委員会 古川事務局長の説明・回答

◆再任用職員の給与月額に対する要請について

再任用職員の給料については元となるモデル給料表を作成した全国人事委員会連合会(全人連)に、より円滑な人事管理の観点を踏まえた給料表の作成を要請。引き続き問題意識を共にする他の都道府県人事委員会との情報共有と全人連への引き続きの働きかけを行なう。

◆長時間労働の是正、超勤縮減について

授業以外にも多岐にわたる業務を担っており、長時間勤務が常態化している。勤務時間の適正化、業務削減は仕事と生活の両立だけでなく、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題であると考えている。

◆教職員未配置について

様々なとりくみを通じて引き続き教員不足解消に向けた人材確保を含めた対策強化が重要。これらの状況を踏まえてどのような言及ができるか検討している。

◆会計年度任用職員の処遇改善について

勤勉手当については、地方自治法の改正により令和6

年から支給できることとなったことなど状況を踏まえて言及すべき内容の検討をおこなっている。

◆通勤手当見直しについて

国では改定の動きが無いため言及は困難と考えているが、民間企業の通勤手当については調査をおこなっており、他府県の状況も踏まえ検討をおこなっている。

【前回調査情報7号に関するお詫びと訂正】
 「自動車通勤の手当は2004年度の改定から」と記載しましたが、正しくは「2014年度」でした。

◆会計年度任用職員の給与の取扱いについて

給与については総務省通知にもあるように改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定にかかる取扱いに準じて改定することを基本とするとされている。

◆会計年度任用職員の病休の有給化について

休暇休業制度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いる。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の言及は困難。

◆会計年度任用職員の超過勤務手当について

県の会計年度任用職員があらかじめ週24時間、一日6時間、4日勤務として勤務時間を割り振られた場合、割り振られた勤務時間を超えて勤務を行った時には、超えた部分については加算報酬が支給される。

参加者からの要求

◇常勤講師の2級適用について

同じ仕事にも関わらず給料表が1級の常勤講師に対して2019年総務省も「常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合には同じ格付とすることが適当」と答弁し、また文部科学省も「職務給の原則は適用され、職務の内容と責任に応じた適切な処遇がなされる必要がある」と答弁している。昨年には兵庫県人事委員会も勧告で「年齢要件撤廃は職務の内容や責任を適切に設定したものと評価」と触れられた。年齢要件撤廃への評価は正規教諭と臨時講師の職務が「同一労働」と理解いただいたことだろうと認識している。全国に先駆けて常勤講師の給料表2級適用に向けた勧告を今年こそは期待したい。

◇会計年度任用職員の雇用継続

この間「処遇改善」が進んできたが、一方で多くの会計年度任用職員が雇用継続に不安を抱えている。来年度には新設校設置に伴い雇止め止めの可能性がある中で、そうすることが起きないよう雇止め止めの対応については、人事委員会から県教委に伝えていただきたい。

◇非常勤講師の勤務条件について

非常勤講師の任用問題については、給特法が適用されず、労基法の対象であることが、名古屋市や岐阜県でも大きく取り上げられた。兵庫県の「会計年度任用職員制度の導入等に係る質疑応答集」では「時間講師は授業時間あたりで報酬額を決定していることから、勤務開始時刻は受け持つ授業の開始時刻とし、勤務終了時刻は授業の終了時刻となる」と記載されているが、実態は授業時間以外に、様々な業務が必要不可欠。しかしながら現場では労基法で必要となる勤務時間についての取り決めが交わされていない。一時金支給から外れ、さらに報酬が4月遡及の対象にもならないこと、年休も取ろうとしても授業に穴を開けなければならず実質取れない制度になっていることも大きな問題。人員確保の観点からも彼らへの処遇改善は必要不可欠。

◇会計年度任用職員の処遇改善について

制度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。賃金改定の中で4月遡及が実現すればこんなに介助員を励ますものはない。不安無く働けるよう雇止め止めの無いように働きかけて欲しい。

◇先読み加配の拡充について

先読み加配が今年度実現したが、通年でつかえる制度に。ある学校では2学期も代替が見つからず、2クラス合同で53人のクラスができた。子どもたち、保護者、教員にとっても非常に大きな負担となっている。

◇市立採用による一時金の講師期間未算入問題

県立講師をしていて採用試験に合格し、市立高校に配属された。すると6月の一時金は講師歴がカウントされず新卒と同じ扱い。なんとかしていただきたい。

◆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。

高教組 中村委員長のまとめ

重要な点に絞り、3点、確認をさせていただきたい。

1点目、常勤講師の2級適用の問題は正規教諭と臨時講師の職務が「同一労働」であると。となれば「同一労働同一賃金」にむけて、全国に先駆けた勧告を期待したい。

2点目、会計年度任用職員の処遇改善、「給与改定の4月遡及」に関しては、常勤職員に準じて改定するよう努める旨が人事院の「非常勤職員の給与に関する指針」にも追加されている。「処遇改善」は、雇用が継続されていくことが前提でなければ意味がない。「処遇改善」に「雇用の継続」は含まれる、という理解を私たちはしているが、そのあたりの認識もお聞かせいただきたい。

3点目、非常勤講師については一時金不支給の問題に加え、給与の4月遡及の対象からも外れている状況も踏まえ何らかの改善を、是非とも検討していただきたい。残業代の支給についてもまずは、調査等前進の道筋という観点で、何らかの言及を。人員確保の面からも、大幅な待遇改善につながる言及をお願いしたい。

我々はそごう西武デパートや、姫路の文化シャッターみたいにストを伴って闘うことはできず、人事委員会の勧告や言及を掲げて闘うしかない。物価高騰の中、人勸完全実施であっても、実質賃金はマイナス、高齢者層にいたっては残念としか言いようのない状況。すべての職員の士気の上がる報告を期待したい。