

交渉知事最終連職県

11月17日01時07分母結 12月に一時金0.1月分と差額支給の予定

副知事の最終回答・県職連確認事項

1. 今年度の給与改定等に係る人事委員会勧告については、勧告どおり実施する。給与条例改正案を平成29年第3回後定期定例県議会に提案し、差額は年内に支給できるよう努力する。
2. 通勤手当については、見直しを行う。
3. 退職手当の支給水準見直しについては、別途、必要な協議を行う。
4. 総労働時間の短縮については、引き続き各任命権者で努力する。
5. 両立支援制度の利用促進については、引き続き各任命権者で努力する。
6. 人事評価制度の運用については、引き続き各単組において十分な協議を行う。
7. 労働安全衛生体制の充実については、引き続き各任命権者で努力する。
8. 非常勤職員の処遇については、引き続き各任命権者で努力する。
9. 各単組交渉については、その結論を尊重する。



前橋市大手町 3-1-10
群馬高教組
 027-231-2784
 ghtu@educas.jp
 http://www.ghtu.org/
全教職員 配布号

11月16日(木)、県職連最終交渉が午後4時から始まり、現給保障廃止に対する配慮や通勤手当、両立支援策をめぐる攻防を経て、深夜の最終副知事交渉で妥結しました。一時金0.1月分アップ、子の扶養手当7百円アップと差額支給(若年層千円程度、高齢層4百円は現給保障を下回るため実質ゼロ円)の県人勧完全実施で無事交渉を終了することができました。知事宛ハガキや交渉支援のご協力、ありがとうございました。今回の交渉を踏まえ、12月8日のボーナスは2.225月分が支給され、25日クリスマスまでの日に、4月に遡っての子の扶養手当アップも含めた差額支給と、全員にボーナス0.1月分が支給される運びとなりました。

退職手当をめぐり交渉はこれからです

1 基本賃金等

本年度の給与勧告は完全実施となり、民間との較差0.24%を埋めるため、若年層2千円、高齢層0円の給与(平均366円)と子の扶養手当7百円(平均469円)が4月に遡って引上げとなります。一時金は勤勉手当を0.1月分引き上げて4.4月となります。再任用職員についても給与4百円、一時金0.05月分が引き上げられます。

2 通勤手当

最大の争点となった現給保障の廃止については、来年4月から数千円の給与減となる高齢層に対する配慮を強く求めましたが、他県で現給保障の延長や経過措置を実施している例が少ないことから、「教職員の不安な心情について十分理解し、来年度の勧告を注視したい」と県当局に述べさせるにとどまり、課題を持ち越す形となりました。

3 労働時間短縮

超勤解消・労働時間短縮については、県人事委員会が「任命権者がその業務量に応じた適正な人事配置を行うなど、より実効性のある取り組みを実施していく必要がある」と報告したことを受け、県教委交渉につながる回答を求めました。「時間外勤務を前提とした働き方の見直しや働き方改革を推進するよう、職場の実情に即し、工夫を凝らした取り組みを行うよう、県教委にしっかりと伝えたい。」との回答を得ました。

4 雇用と年金の接続

65歳定年延長制度の導入、当面の65歳までの再任用制度の確立を求めました。定年延長について国の動向を注視しつつ、再任用については任命権者ごとに議論をするという回答となりました。県庁職員は週30時間労働、学校はフルタイムが基本と

5 両立支援対策

県人事委員会は「育児休業や介護休暇などの制度の充実を踏まえ、両立支援制度を一層活用できるよう、制度の普及・啓発や支援体制の整備を行う必要がある」と指摘しましたが、これを受けて県としても両立支援制度の利用促進に積極的に取り組む姿勢を示しました。高教組は「子の看護休暇」の高校生までの拡大や日数増加を求めてきましたが、他県では中学生までが数県・小学生までが多数派であることから、突破できませんでした。男女平等ランキング世界114位の日本では、両立支援と言っても女性の負担がきわめて大きくなっています。夫は部活動で手一杯、共働きでも家庭のことはすべて女性が担っているというケースも多いはず。交渉で女性の権利を拡大させるため、さらに多くの女性の声を結集する必要があります。

6 労働安全体制

いっことで、運用が異なっています。同じ仕事をしているのに給与が3分の2、ボーナスが2分の1という学校再任用教職員の待遇改善は切実な課題ですが、なかなか前に進みません。定年延長の制度設計を議論する中で、安心して働き続けられるよう、さらに強く求めていきます。

7 臨時教職員

県人事委員会は「育児休業や介護休暇などの制度の充実を踏まえ、両立支援制度を一層活用できるよう、制度の普及・啓発や支援体制の整備を行う必要がある」と指摘しましたが、これを受けて県としても両立支援制度の利用促進に積極的に取り組む姿勢を示しました。高教組は「子の看護休暇」の高校生までの拡大や日数増加を求めてきましたが、他県では中学生までが数県・小学生までが多数派であることから、突破できませんでした。男女平等ランキング世界114位の日本では、両立支援と言っても女性の負担がきわめて大きくなっています。夫は部活動で手一杯、共働きでも家庭のことはすべて女性が担っているというケースも多いはず。交渉で女性の権利を拡大させるため、さらに多くの女性の声を結集する必要があります。

8 人事評価制度

県人事委員会は「上位区分の昇給への反映についてすべての職員への実施に向けて検討する必要がある」と報告したことから、現在の校長のみから拡大する恐れがありました。学校では業績評価の勤怠手当への反映から来年度から始まることでもあり、「時期尚早」と跳ね返しました。

た。片道4〜5kmの方の場合、現行2330円が2450円となります。高速道路利用や遠距離加算については、片道35km以上を追求してきましたが、未だ他県よりも優位な状況にあり、改善できませんでした。30km・1時間以上の遠距離通勤を極力減らすよう、県当局から県教委に伝えることになっています。

組合がなければ、労働者の権利拡大はもちろん、現状維持すらできません。あなたの力を、高教組へお寄せください。

部活・産振・定通手当は現状維持

多忙化解消は待ったなし 県教委交渉は現場の不满をぶつけて一歩前進

県教委交渉回答内容 (最終回答)

2017年11月22日H23時08分収結

1 教職員の勤務状況について

「勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針」の趣旨について、再度、周知徹底を図り、各学校における実効性のある取組を推進していきたい。また、長時間労働については、現在、「教職員の多忙化解消に向けた協議会」でその解消に向けて議論をしているところであり、働きやすい職場づくりの実現に向けて努力したい。

2 休暇制度等の周知について

年次有給休暇や特別休暇等の取得促進が図られるよう、「学校職員の休暇等について」を配布し、休暇制度の内容を周知したい。とりわけ、両立支援の観点から、育児や介護に係る休暇等について十分な周知を図り、すべての教職員が安心して利用できるよう、管理職を指導したい。

3 臨時的任用教職員の休暇制度について

臨時的任用教職員の休暇制度については、改善に向けて努力したい。

4 臨時雇用者の賃金単価について

臨時雇用者の賃金単価については、見直しを行いたい。

5 非常勤嘱託職員の期末手当相当額について

非常勤嘱託職員の期末手当相当額については、見直しを行いたい。

6 人事評価制度について

評価者研修会を計画的に実施する他、被評価者研修会を実施して、人事評価制度の公正性・透明性の確保と信頼性の一層の向上を図りたい。また、臨時的任用教職員について、来年度から試行していきたい。さらに、職員団体とも十分な意見交換をしながら、制度運用等については、様式の見直しを含め、検討したい。

7 高校通級指導制度の円滑な実施について

高等特別支援学校と連携したサテライト型通級指導が、平成30年度から法令の趣旨に則り円滑に導入されるよう、教育条件整備に努め、教職員に対する制度周知も積極的に行いたい。

8 部活動の適正な実施について

適正な運動部活動の実施に向けて「群馬県中学校・高等学校運動部活動指導資料」の一層の周知を図るとともに、「教職員の多忙化解消に向けた協議会」やスポーツ庁の「ガイドライン」に即して、実効性のある対策を検討していきたい。

また、県高校総体の開会式や入場行進の在り方、陸上競技大会の日程については、主催者である県高等学校体育連盟に改めて検討するよう文書により指導したい。

9 学校におけるハラスメントの防止について

学校におけるハラスメントの防止に向けては、「学校におけるハラスメントの防止に向けて」を再度配布して周知に努めるとともに、管理職を指導していきたい。

10 教育予算の確保について

教育予算の確保については努力したい。また、保護者負担軽減についても努力したい。

ければ教材研究や生徒と向き合う時間は確保されません。「多忙化解消に向けての協議会」でノー残業デーやノー部活デーを設けたところで、早朝出勤や持ち帰り仕事、土日の部活が増えたのでは意味がありません。県教委や管理職の努力でどれだけ仕事が軽減したのか、学校現場で実感を把握・検証できるように、組合としては求めていきます。また、病休と年休については、本人が午前中病休を取り、午後子どものために年休を申請した場合に、1日年休を取るよう指導する管理職もいるようです。この交渉で病休・年休を認めるよう統一させました。両立支援についても、2でしっかり確認しました。県教委も休暇取得で問題があれば改善したいという立場ですので、何かあれば高教組本部へご連絡下さい。速やかに是正を促します。

臨時教職員問題

3は地公臨教職員の生理休暇や災害危険回避の特別休暇などを認めるようにしたいということです(内容も実施日も未定)。社会保険の継続や年休繰り越しなどで待遇改善は進んできましたが、最大の課題は給与の頭打ちで、他にも様々な不利益があります。均等待遇実現のため、今後も要求し続けます。

臨時雇用者の待遇改善

4で日直代行員や農場管理代行員の待遇改善が実現し、月額190円アップしてそれぞれ6500円・7000円となります。また、5で生徒指導等の嘱託職員の期末手当が0.5月分アップし、年1.35月となります。(2018年4月～)

人事評価制度

制度そのものに反対ですが、評価項目「管理職や教務主任等の業務に対して進んで協力する」の問題点を指摘して改善を迫りました。その結果、6で「様式の見直しを含め、検討したい」の回答となりました。

また、不本意ながら地公臨教職員にも人事評価が試行されることとなりました。弱い立場にある方々にとっては大きなプレッシャーになることから、「意見の提出」の制度が活用されるよう求めましたが、「意見の提出」の制度自体が現場に浸透しておらず、管理職には提出しにくいので、昨年度はゼロという結果でした。管理職との最終面談の後で気になることがあれば積極的に「意見の申し出」を行い、管理職に対するチェックができるよう、みんなで意識しましょう。組合は県教委と「人事評価等の話し合い」など随時やっていますので、問題があれば高教組本部へご連絡下さい。

高校通級指導

2018年度から、センターと教育事務所の6施設で「利便性を考慮し、生徒の心理面にも配慮してサテライト形式」で実施されることになっていますが、校長会やコーディネーター会議で進捗状況を伝えるだけで、まったく現場に浸透していません。7で「希望するすべての生徒に、自尊感情や抵抗感に配慮しながら、自校通級をめざす」ため、教育条件整備や制度周知を進めるよう求めました。

部活動指導について

部活動指導手当の引き上げや6時間区分の復活などを要求してきましたが、今年度の改善は実現しませんでした。8で県教委は、今年度内に出される「協議会答申」や「スポーツ庁ガイドライン」に即した対策を出すと言いますが、それでは年度末・初めに起こる顧問の押し付けなどは解消されません。部活動を精選縮小し、一人一顧問、強制はしないなどの原則を確立することが求められています。また、高校総体の開会式・入場行進については「高体連に改めて検討するよう文書により指導したい」との回答がありました。放課後行進練習させられる運動部に所属していない1年生、中間試験直前に3年連続で大会に参加する陸上部の生徒を犠牲にし、優秀校を表彰するようなやり方は本末転倒です。生徒の人権尊重の観点から、廃止や縮小、見直しを求めて組合は粘り強く闘います。

学校におけるハラスメント

年休・特休取得に対する嫌がらせ、臨時教職員や若手・女性教職員に対する管理職の罵声や酒席でのセクハラ、同僚からの暴言などが高教組本部にも寄せられています。管理職に相談しても誠実に対応してくれず、泣き寝入りしている人もいます。管理職に相談して大丈夫か?相談窓口である県教委にはまったく相談がなく、機能していないので、第三者機関の設立を求めています。県教委が作成したガイドラインも活用し、教育現場で「弱い者や正直者が馬鹿を見る」ことが絶対起きない制度を設計する必要があります。

教育予算の確保

来年度で完成する普通教室へのエアコン設置、定時制養護教諭の正規配置など、組合の要求により少しずつ前進してきました。図書費の充実、被服費などの要求に対しても、県教委は「財政状況は厳しいが、予算の確保に努めたい」と回答してきました。どれだけ実現するかは不透明ですが、それらをまとめる形で文書で確認しました。

産振手当・定通手当

すでに茨城がともに5%となるなど、人事評価の賃金リンクが進む中で、一律支給の手当に対する削減攻撃が激しくなっています。群馬では2008年の交渉でともに9%に改悪された後、県教委が「他県と比べて優位な状況にあるが、明るい兆しが見られないこともあり、現状を維持したい。継続協議もしかるべき期間まで撤回したい。」と配慮ある回答を示してから、これで3年間引き下げを阻止してきました。

労働時間短縮・休暇制度など

「勤務時間終了後に会議が始まる」「病休を取るには、病院名・病名・症状を明示しろ」など、管理職によるサービス残業の強制や年休・特休に対する規制が次々と高教組に寄せられています。1の「勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針」は2005年に出されたものですが、それから12年、何回周知徹底を図っても実効性ある取組は推進されてきませんでした。ブラック部活に端を発する教職員の深刻な長時間過密労働問題に、ようやく県教委も尻に火が付いた感がありますが、様々な調査や報告、外部から依頼される「〇〇教室」など、雑務を減らさな