

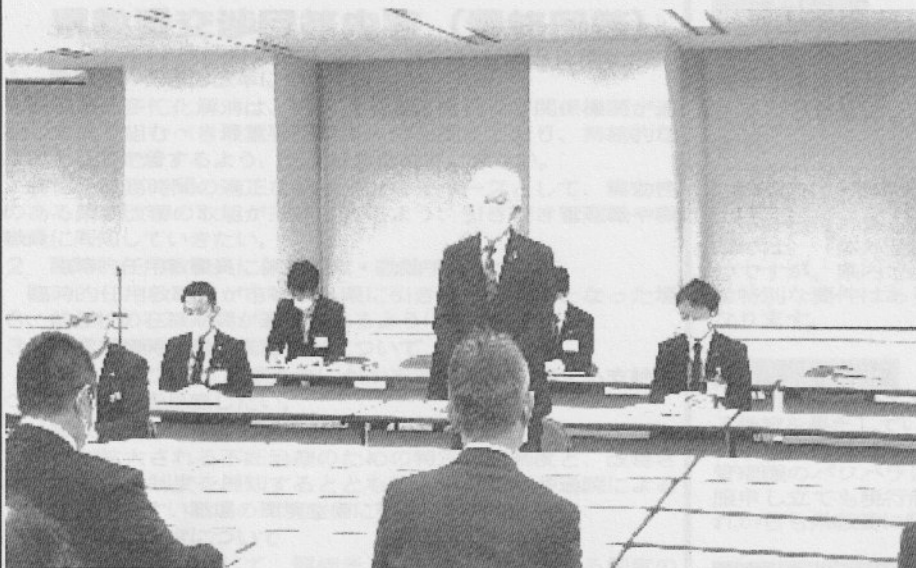
# 県職連最終副知事交渉

## 36km以上遠距離加算区分見直しと不妊治療特別休暇10日拡大を勝ち取る



群馬市大手町  
3-1-10  
群馬高教組  
027-231-2784  
ghtu@educas.jp  
http://www.ghu.org/

職員番号  
全配



11月12日(金)午後4時より、県職連の第3回総務部長交渉が行われ、その後断続的に3回の予備交渉があり、午後10時05分、二〇二一年度の県職連確定交渉が妥結しました。  
前年度より続くコロナ禍のもと、県人事委員会からは2年連続の一時金引き下げの勧告が出されましたが、月例給は据え置かれるなど、次のような成果を上げることができました。

### 仕事と治療の両立支援に向けて、まずは一歩前進

**1 人事委員会勧告実施**  
民間給与との格差(△0.02%)が極めて小さいため、月例給の改定はありませんでした。

民間の支給割合に見合うよう、一時金が引き下げられました。(4・45月↓4・30月、12月期の期末手当で調整があります。)

**2 遠距離加算の見直し**  
自家用自動車等の使用者の遠距離加算が、現行38km以上から36km以上に緩和されました。あわせて、加算額も改善されました。

また、来年度の通勤手当については、(ガソリン単価148円/ℓ)÷(燃費12.9/km)+(諸経費2.31円/km)に基づいて算出されることとなります。

**3 不妊治療休暇の日数の見直し**

不妊治療に関する特別休暇の日数が、現行6日から10日に拡大

されました。国は来年度から5日の不妊治療休暇を創設し、体外受精など頻繁な通院を必要とする者にはさらに5日を加算します。

群馬県は体外受精などに限らず、すべての不妊治療に対して10日まで不妊治療休暇を取ることができ

**4 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための措置**

この件については、総務部長から次のような回答がありました。「国では男性職員の家事、育児への参画や女性職員の活躍推進等の観点から、男女ともに仕事と育児等が両立できるよう、育児休業の取得回数制限の緩和やそれと一体的に講じる休暇、休業等に関する各種措置について検討している。また、今年度の人事委員会報告において、今後の国の動向等を注視しつつ、本県において

実施する必要があると言及されているところ。こうした国の動向、また人事委員会からの報告等を踏まえながら、本県として実施する場合の内容や時期等について検討していきたい。」

**5 仕事と治療の両立支援に向けた見直し**

病気休暇運用が見直され、人工透析やがん、指定難病など、特定の疾病について、生命維持のため医師が定期的な通院が必要と認めた場合、通院にかかる日数を病院内に含めるように通算しないようになり

**6 時間外勤務手当算出方法の見直し**

勤務一時間あたりの給与額の算出方法に寒冷地手当月額が含まれるようになり、これに基づいて時間外勤務手当が算出されるようになります。

**7 その他**

この他に、多忙化

解消、人事評価、各種ハラスメントの根絶についても協議されましたが、これらについては任命権者との単組交渉(県教委交渉)でも引き続き問題の解消に向けて努力するよう確認されました。

さらに、2023年度から段階的に実施される定年延長については、職員の働き方やライフプランに関わる極めて重要な課題であることが認識され、検討すべき課題として、役員職定年制、職員採用への影響、人事評価、再任用制度、高齢層職員の給与水準や給与体系など多岐にわたることが労使双方で共有されました。この問題については、今後、県職連や各単組で十分な意見交換や協議を重ねていく必要があります。

☆県職連交渉は群馬高教組と県職労・群企労・県教組の4つの県職員組合が共闘し、県当局と交渉しています。

# 地公臨職員の待遇改善とコロナ対応で一步前進

## 適正な勤務時間記録の活用と部活動・高校総体の在り方検討を確約

### 県教委交渉回答内容（最終回答）

2021年11月16日 23時38分受結

#### 1 教職員の働き方改革について

教職員の多忙化解消は、教育委員会、学校及び関係機関が連携して取り組むべき最重要課題の一つと捉えており、持続的な取組として定着するよう、引き続き進めていきたい。

特に、勤務時間の適正な記録や分析をベースとして、実効性のある業務改善の取組が推進されるよう、引き続き管理職や教職員に周知していきたい。

#### 2 臨時的任用教職員に係る期末・勤勉手当について

臨時的任用教職員が市等から県に引き続いて任用となった場合、前任校の在職期間が通算されるようにしていきたい。

#### 3 非常災害時等緊急業務手当について

新型コロナウイルス感染症にかかる対応業務に関する支給について、要件を見直したい。

#### 4 両立支援対策推進と職場環境の醸成について

日数が拡大される不妊治療のための特別休暇制度と、改善される病気休暇制度を周知するとともに、不妊治療や通院による治療を受けやすい職場の環境整備に努めていきたい。

#### 5 人事評価制度について

研修や会議等を通じて、評価者及び被評価者に対する制度の周知を継続的に、制度の理解と信頼性を高めるよう取り組んでいきたい。また、運用に当たっては、引き続き職員団体と意見交換を行いながら、制度の充実にも努めていきたい。

#### 6 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関する指針」や校内研修を通して、管理職だけでなく、教職員のハラスメントに対する認識を高めていきたい。また、相談窓口についての周知を継続し、相談があった場合には、当事者の意向を十分に考慮した上で、迅速に対応していきたい。

#### 7 高校総体の在り方について

県高校総体の開会式や入場行進の在り方について、教職員の多忙化解消の観点や新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点も含め、主催者である県高等学校体育連盟に参加校等の意見を集約することなど、改めて検討するよう指導したい。

#### 8 部活動の在り方について

「群馬県部活動の在り方検討委員会」において、国の部活動改革の動向も踏まえつつ、大会の在り方、参加の仕方、教職員の負担軽減、土日の指導など、部活動を取り巻く環境整備に取り組むたい。

#### 9 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。

### 働き方改革

学校現場に定着した「在校等時間記録」入力シートは年々改良され現在の形になっています。「働き方改革は意識改革」という共通認識に立ち、現場と県教委が声と力を合わせなければ効果は期待できず特効薬はありません。コロナ禍におけるこの2年間で経験し、感じたことも踏まえ、この先の学校現場の在り方や役割をじっくりと考える必要があります。

### 臨時教職員の待遇改善

地公臨職員の県市間を跨ぐ異動に際して、前任校の職歴が6月のボーナスに反映されず、減額となる実態が続いていました。速やかな解消を訴えた結果、県立高への異動に際しては、令和4年度より在職期間の通算が実現しました。逆に県立から市（組合）立へ異動する場合、高崎・太田・利根地区では、以前より通算されており、前橋・桐生・伊勢崎地区では通算されないうまとなります。県教委は変更内容を市教委に通知すると回答しており、ここから先は受け入れ側の市教委判断となるようです。市教委交渉等を通じて今後もさらなる改善を求める必要があります。

### コロナ対応

従来の非常災害時緊急業務手当の支給要件では、感染確認当日の業務のみが支給対象でした。現場からの強い要望を受け支給要件の見直しを粘り強く求めた結果、感染確認日の翌日が休日となる場合は、翌日の業務も対象となるよう支給要件が追加されることとなりました。令和3年12月1日より適用となります。

### 両立支援対策（県職連事項の確認）

不妊治療に係る休暇日数を10日まで拡大させました。国基準では、「体外受精や顕微受精等の頻繁な通院」が+5日の要件ですが、県内では昨年度の6日に新たに加算される+4日には特別な要件はありません。見た目は同じ日数ですが内容は異なります。

### 人事評価制度

試行期間を経て賃金リンクされた評価制度ですが、本来の導入趣旨を果たしているとは到底言えません。そもそもチームワークが基本の教育現場では機能しないというのが組合の主張です。管理職のパワハラにも直結するため、せつかくの意見表明や不服申し立ても現行制度では改善が期待できません。組合ではこれからも県教委に制度の見直しと改善要求をつきつけます。

### 学校におけるハラスメント防止

コロナ禍によるストレスもあってか、管理職によるパワハラだけでなく、職場の同僚に悩まされている実態も報告されています。自覚ないハラスメントは解決も困難で、重症化する前の相談が重要になります。県教委は、教育現場から少し離れた立場にある「県人事委員会」の相談窓口を推奨しています。群馬高教組でも労働相談には丁寧な対応を心がけていますのでぜひ頼ってください。

### 高校総体のあり方

コロナ禍を踏まえ、総合開会式はこの2年実施されていませんが、高教組は学校現場への過重な負担と多忙化解消の観点から、これまでも総合開会式の廃止を強く求めてきました。健康体育課は、実施しなかった事で見えてきた課題も含め「県高体連に参加校の意見集約など改めて検討するよう指導する」「部活動運営のあり方検討委員会の中で開会式のあり方等について検討を進めたい」と回答しています。組合から高体連事務局への働きかけにも一定の効果はありますが、何よりも現場の声を多く届ける必要があります。組合に現場の声をお寄せください。

### 部活動のあり方

3時間程度という部活動の「適正化」の枠内に収めることが、そもそも無理である山岳部などは弾力的に取り扱い、活動実態に見合った手当となるよう粘り強く交渉を重ねました。学校人事課は「特定の部活動のみ支給要件を変えることはできない」という一辺倒の回答でしたが、活動時間の割り振りの可能性など、今後も研究を重ねながら引き続き強く改善を求めてゆきます。

### 高校入試改革

2年後の令和5年度より一本化される入学者選抜制度の見直しを焦点に、他県で発生した採点ミスの事例と絡めながら、採点に係る現場の問題意識にしっかりと向き合うよう質しました。開示に堪える客観的・公正評価については、採点側の責任だと現場任せにするのではなく、作問側の責任も追及しつつ工夫改善を求めました。より良い入試制度改革とするには、今年度入試後の所見等も活用しながら現場の声をしっかりと県教委に伝えてゆく必要があります。

このほか、教育予算については職員用のトイレや、特別教室等へのエアコン設置を強く要望しました。

**ぜひ高教組に加入してください**