

全職員配布版

人勸完全実施

- ・ 配偶者出産休暇対象期間見直し
妻が入院した日から → 出産予定日の8週間前から (2023年4月1日から適用)
- ・ 通勤手当額改定時期見直し
年1回: 4月改定 → 年2回: 4月と10月改定 (2023年10月1日から適用)



副知事交渉に臨む県職連交渉団 (最終)

10月26日に始まった県職連(※)の総務部長交渉は、11月4日の第2回を経て、11月11日に最終交渉を行い、21時25分、妥結しました。同日21時45分より、副知事交渉が行われ、今年度の県職連確定交渉は終結しました。

人勸完全実施と両立支援、通勤手当の改善等を求め、確かな成果を上げることができました。



前橋市大手町 3-1-10
教育会館内
群馬県高等学校
教職員組合
027-231-2784
ghtu@educas.jp
https://www.ghtu.org

2022年度
No. 8
第 1050号

○ 給与勧告のポイント

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引き上げ

- ① 民間給与との格差 (1.18%)、人事院勧告等を踏まえ若年層の給料額を引き上げ
- ② 民間の支給割合に見合うようボーナスを引き上げ (0.10月分)
引き上げ分は勤勉手当に配分

県職連(※)の確定交渉では、総務部長交渉(三回)と副知事交渉が行われますが、その前哨戦として人勸関連要請(左下「流れ」参照)が行われます。ここで、教員不足、長時間過密労働の現状、ハラスメントの実態、定年延長後の賃金・働き方などの要請が、その後の実際の交渉にボディ・ブローのように効いていきます。

基本賃金については、人勸の完全実施、若年・高齢層の水準の在り方の改善、退職手当見直しを行わないことなどを要求しました。

通勤手当については、通勤距離が長い職員が特に多い群企労と高教組から、毎年増額の要求を行っており、昨年度、遠距離通勤支給要件について前進しました。今年度は物価高騰に伴うガソリン代値上げ

に対応するため、年二回の改定を要求し、要求通りの回答が得られました。

両立支援は、子育て部分休暇の小6までの拡大、更年期障害も健康管理休暇の対象に、看護休暇取得日数の拡大、第一子の出産に係る「男性職員育児休暇産前取得」等を要求しました。このうち「男性職員育児休暇産前取得」は、育児休暇を産前に取ることは難しいとの認識を当局は示し、その代替として配偶者出産休暇の対象期間を見直すとの回答が得られました。特別休暇の拡大については、小中では年休が取りづらい雰囲気があるということで、県教組からの強い要求がありましたが、総務部長から「年休が余っている状態での特別休暇拡大は難しい」旨の発言があったことを確認し、今後どう対応していくかをしっかり考える必要があります。

県職連 人勸関連要請・確定交渉の流れ

人勸関連要請

- 9/1 人事委員会事務局長要請
- 9/7 人事委員との意見交換
- 9/28 人事委員長要請
- 10/14 人事委員会勧告

知事要請、県議会議長要請
人事委員会による勧告の概要説明

- 10/17 教育長要請、知事要求書提出

確定交渉

- 10/26 第1回総務部長交渉
- 11/4 第2回総務部長交渉
- 11/11 第3回総務部長交渉 (最終)

副知事交渉

(※) 県職連・群馬県職員組合連合会の略称。
群馬県職員労働組合(県職労)、群馬県企業労働組合(群企労)、群馬県教職員労働組合(県教組)、群馬県高等学校教職員組合(高教組)の4組合で構成する連合体組織。

拡大は難しい」旨の発言があったことを確認し、今後どう対応していくかをしっかり考える必要があります。

交渉の現場では、職員の具体的な生の声が最も力になります。女性や青年教職員の、交渉への参加を強く呼びかけたいと思います。

定年延長については、運用についての十分な協議が行なえるよう各任命権者に伝えるとの確認が取れました。また、60歳以降の働き方・賃金のあり方については、再任用も含めて今後もしっかり考えていく必要があることを強調しました。特に、教職員の場合、60歳以降も、それ以前と全く働き方が変わらないにも関わらず、6割、7割の賃金にならざることを不合理を、教員自身がしっかりと認識する必要があります。多くの声を集めて、来年度以降の交渉につなげていきたいと思えます。



総務部長交渉に臨む県職連交渉団