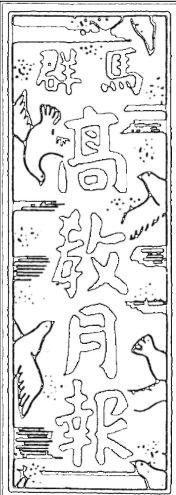


# 交渉知事最終連職県

## 11月13日23時35分妥結 人勸完全実施で月例給・一時金ともに引き上げ



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

11月13日(月)、県職連最終交渉が午後4時から始まり、人勸完全実施や15分単位の休暇取得をめぐる攻防を経て、深夜の最終知事交渉で妥結しました。2年連続となる月例給・一時金の引き上げを勝ち取り、12月ボーナスは2・3月分(再任用1・2月分)、月例給(再任用千円若年層1万円台引き上げ)は4月に遡っての差額支給を確認して無事交渉を終了することができました。15分単位の休暇取得は先送りとなりましたが、看護休暇などの特休の完全消化が実現し、次年度以降につながる交渉ともなりました。知事宛ハガキや交渉支援でのご協力、ありがとうございました。

### 副知事の最終回答・県職連確認事項

1. 今年度の給与改定に関する人事委員会勧告については、勧告のとおり実施する。
2. 会計年度任用職員に勤勉手当を支給する。
3. 両立支援制度に係る環境整備については、引き続き各任命権者で努力する。
4. 1日又は1時間単位での取得可能な特別休暇について、残日数の使用に係る見直しを行う。
5. 各種ハラスメント対策については、引き続き各任命権者で努力する。
6. 各単組交渉については、その結論を尊重する。

# 看護休暇などで特休の完全消化が可能に

## 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2932円(0.8%)を埋めるため、最高で高卒初任1・2万円、最低で再任用千円の給与引き上げとなります。一時金は4・4月↓4・5月に引き上げとなり、6月に2・2月分が支給されているため、12月は2・3月分が支給されます(来年は夏冬とも2・25月分支給予定)。再任用も2・35月と0・05月分引き上げられ、12月は1・2月分が支給されます。

## 2 通勤手当

今年度から2回の改定となりましたが、ガソリン単価は上がっているのに手当が下がってしまったため、ご不満の方も多いと思います。タイムラグが生じてしまうので、ご容赦ください。交渉では片道5km以上各区分での増額や高速道路等の加算全額支給を追求しましたが、「現時点での改善は困難。通勤に関わる負担軽減の必要性は十分理解できるので、今後も継続的に議論していきたい」との回答にとどまりました。一方で、遠距離通勤や長時間の通勤については、「極力減らす努力をしていくように」、各任命権者に伝えていきたい」と言明されました。

## 3 会計年度任用職員

勧告完全実施を踏まえ、会計年度任用職員の賃金単価についても所要の改定を行い、令和6年4月1日から適用することとなりました。また、地方自治法の改正や人勸を受けて、会計年度任用職員の勤勉手当の支給について、令和6年の6月期から勤勉手当についても支給をすることとなりました。令和6年度は6月、12月ともに1・025月分、期末手当と合わせ5月分まで常勤職員と同じ扱いです。対象となる会計年度任用職員は期末手当支給職員と同じです(事務補助など、週20時間勤務・30時間勤務の方は対象となります)。

## 4 両立支援対策

子育て部分休暇(小1から小3の子を養育するため、勤務時間の始めまたは終わりに1日2時間以内、30分単位で取得)について、障害のあるお子さんを養育する職員に対しては対象範囲を拡大するよう求めてきましたが、「制度のニーズに加えて、どのようなお子さんを対象とするかなど課題もあるため、引き続き検討していきたい」との回答にとどまりました。また、制度があっても休めない学校現場の実態を受けて、「環境整備については、引き続き各任命権者で努力する」と回答されました。

1日から、休暇取得の単位が1日、あるいは時間単位で利用できる特別休暇については、残った日数の全てを使用する場面に、その残った日数、残った時間に1時間未満の端数がある時は、その残った日数の全てを利用できることになりました(看護休暇、短期介護休暇、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、出生サポート休暇、妊娠障害休暇、防犯パトロールボランティア休暇が対象)。特休が足りないという切実な声に、少しでも応えることができたと感じています。

## 6 臨時教職員

地公職教職員は正規教職員と同等の職務にあたることから、給与上限の撤廃や雇用の継続、不利益廃止を訴えてきました。また、非常勤講師は会計年度任用職員に位置付けられているものの、期末手当受給者はゼロであり、蚊帳の外に置かれている現状の改善を強く訴えてきました。県当局も切実な要望であることを受け止め、「総務省通知を踏まえて、単組交渉において誠意を尽くした協議が行われるよう、教育委員会に伝えたい」と回答しました。県職連交渉を追い風に、県教委交渉に臨む形をつくりました。

## 5 15分単位休暇取得

年休や特休を15分単位で取得できないかという強い要望を受けて粘り強く交渉してきました。今回は「今後、影響や課題を研究して各任命権者において、統一的に見直しができるかどうかを含めて検討していきたい」という回答にとどまりましたが、来年度も小学校旗振りなどで15分年休が取れるよう頑張っていきたいと思います。その上で、令和6年4月



# 非常勤講師の報酬単価150円引き上げ

県教委交渉は、非常勤講師の待遇改善（賃金底上げ・入試日勤務変更）を実現して決着

## 高教組に対する県教委最終回答

2023年11月22日1時35分妥結

### 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、業務の削減に向けた取組を積極的に進めていきたい。特に、学校の業務や行事について「廃止・縮小・ICT化」の視点での見直しをさらに進め、実効性のある業務改善が推進されるよう、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を行い、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、制度の充実に努めていきたい。

### 3非常勤講師の報酬について

報酬単価の引き上げを行いたい。現給保障ありの単価については、引下げを緩和したい。

### 4非常勤講師の取扱について

「群馬県立学校等非常勤講師取扱要領」を遵守し、非常勤講師の希望状況の確認を丁寧に行いたい。また、公立学校入学者選抜検査日の勤務については、付随する業務として他の勤務日に変更することを可能としたい。

### 5特別休暇制度の一部見直しについて（県職連事項の確認）

1日又は1時間単位で使用できる特別休暇について、残日数の全てを使用しようとする場合に、その残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用できる取扱いとしたい。

### 6高校の入試制度について

公立高等学校入学者選抜学力検査については、今後も関係各方面から丁寧に意見を伺い、工夫改善を図っていきたい。電子採点システムについては、効率的な採点、ミスのない採点となるよう、来年度の導入に向けて予算請求していきたい。また、採点日を工夫するなどして、勤務時間内に採点業務が行われるよう管理職に働きかけていきたい。

### 7部活動の在り方について

公立中学校が主な対象である部活動の地域連携及び地域クラブ活動への移行も含め、適正な部活動運営に向け、各学校等の意見を踏まえつつ、部活動の今後の在り方を具体的に示せるよう、努めていきたい。

### 8教育予算の確保について

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

### 9県立夜間中学校に係る手当の新設について

令和6年度から開校する県立夜間中学校（県立みらい共創中学校）に勤務する教育職員に対して支給する特殊勤務手当（夜間学級担当手当）を新設する。

### 働き方改革

県教委は「提言R5に即した業務改善の実現具合と効果について検証したい」と言っていますが、現場に浸透しているとは言いがたいのが実情です。管理職には在校等の時間を適切に把握し、業務過多が見られるようであれば校務分掌を調整したり行事を見直したりして多忙化解消につなげるよう指導したい」「36協定については適正な対応が行われるよう管理職を指導したい」とも言っています。行事の精選を求めたり36協定の形骸化に警告を発したりしながら、みんなの力で風通しのよい働きやすい職場となるよう求めていきたいと思います。

### 人事評価制度

人事評価は教育をよくするため、学校活性化のために必要というのが県教委の姿勢です。地公臨教職員の勤勉手当に含まれる扶養手当部分をはがし（正規や他県ではすでに実施済み）、業績評価に反映させようと考えていますが、今回は議題となりませんでした。翌年度の雇用が保障されておらず、はがすだけで上位30%に誰も入らない制度では意味がありませんから、今後しっかり議論したいと思います。また、来年度から勤勉手当が支給される会計年度任用職員には、業績評価が課されるために自己申告が必要となりますが、これについても不安や負担を減らすよう求めていきたいと思います。

### 非常勤講師問題

①2020年度から正規と非正規の格差是正、非正規の待遇改善をめざす会計年度任用職員制度に組み込まれましたが、それまで全員に出ていた2.3月分の報酬がはがされて誰も期末手当が出ず、実績支給でパートタイム労働者となる悪態でかえって正規との格差が拡大していました。一方で、それまでご苦労いただいた方を守るため、平成からやってきた人は3490円、令和からの人は2840円という二重単価で、非正規と非正規の新たな格差が生じる（同一労働同一賃金の原則に反する）問題も生じていました。昨年度は段階的に安い方に統一しつつ、コマ数に応じた付随する業務に対する報酬を加算させるという苦渋の妥結をしましたが、それを見直すこととなりました。2840円が引き上げられるのは約20年ぶりのことで、150円も過去最高水準ですが、ようやく冷遇を抜け出す第一歩を踏み出したと言えます。50分授業及び定時制では、2024年4月から以下ようになります（コマ数に応じた報酬制度は変更ありません。事務に確認し必ず支給してください。来年は3千円台突破を実現しましょう）。

現給保障なしの単価 現行 2840円→引上げ後 **R6 2990円**

現給保障ありの単価 現行 R6 3160円→R7 3000円→R8 2840円

引上げ後 **R6 3210円→R7 3100円→R8 2990円**

②昨年度末に起こった不当解雇を絶滅させるため、「取扱要領」再度の任用を行わない場合、事前に十分な説明を行うことや求人紹介などの配慮が規定されている）を遵守すると明記させ、次年度の任用希望を確認する申込書を提出してもらうことになりました。また、入試日に学校へ行かないと手当が支給されない問題については、来年1～3月の範囲で、勤務する曜日に付随する業務を行うことで振り替えることが可能となりました。

### 入試制度

茨城・千葉と相次いで採点ミスが発覚する中で、マークシートやデジタル採点でミスを起こさない工夫が隣県で拡大しています。入試が一本化されて採点が大変になることが予想される前に対策を講じるのが当然ですが、ようやく来年度からデジタル採点となる目途が立ちました。今年度については憂鬱で仕方ありませんが、少なくとも勤務時間内に採点が終わるようにしないと茨城・千葉の繰り返しになります。勤務時間内に終わらずに入選手当600円で採点をするにならないよう、それぞれの学校で注視してください。一本化に伴う様々な問題については、入試終了後にアンケートでご意見をいただき、県教委に改善を求めていきたいと考えています。

### 部活動の在り方

中学校でどう変わるのか、それを受けて高校がどう変わるのか、いまだ不透明ですが、部活手当や顧問の在り方について引き続き改善を求めてきました。高教組では、来年2月12日の「教育のつどい」【3時～勤労福祉センター）で関西大学の神谷拓教授を招き、部活動の現在における問題点と今後の展望（仮題）についての講演を企画しています。多数の方々にお集まりいただき、部活動の在り方について議論を深めたいと考えています

高教組はすべての高校教職員のためにあります  
あなたも高教組に入り、活動を支援してください  
ボーナスカンパもよろしくお願ひします