

☆お近くの非常勤の先生とぜひ話題にしてください。

群馬高教組

非常勤講師ニュース No.6

群馬県高等学校教職員組合

臨時教職員対策委員会

2024.11.7 発行

このままでは非常勤講師のやり手はもっといなくなる

今年も確定交渉が始まりました。10/31には第1回県教委交渉が始まり、第二次要求項目は[裏面]の通りです。非常勤の皆さん、生活状況はいかがですか。民間は賃上げ、人事院も引き上げ勧告。しかし、物価はさらに上昇、正規も非常勤もますます厳しい。今でも足りない非常勤講師、いなくなっちゃいますよね。

二重単価の統一と引き上げを！

同一労働同一賃金でしょ！

○県教委の経過措置額

引き下げ方針(50分授業)

2022年度 3490円

2023年度 3320円

2024年度 3210円(現行)

2025年度 3100円

2026年度 2990円

昨年度の交渉で、「任用希望確認書」の実現や「入選日の勤務日変更」の実現など、大きな前進がありました。しかし、やっと2006年以来17年間も据え置きだった基本単価2840円を150円アップの2990円にできましたが、経過措置対象の人は引き下げが続いています(左表)。増額支給(ボーナスに相当する)があった制度導入前の生活水準に戻すためには、2020年度の現給保障単価3490円が最低でも必要です。しかし、その時よりも急激な物価上昇となっていますから、それだけで

は生活レベルの低下は避けられません。

同一労働同一賃金の観点からも、この二重単価制度は一刻も早く解消されるべきです。物価上昇や今年的大幅引き上げ人助に即して、統一単価3500円を目指します。

非常勤の生活とモチベーション維持のために

期末勤勉手当の支給を！

失われた増額支給を取り戻せ！

期末勤勉手当の支給が必要です。総務省が「会計年度任用職員制度」導入で提起したことの一つは、非正規雇用の期末勤勉手当を新地公法で位置づけ、待遇改善を図ることです。しかし、県庁職員の会計年度任用職員の中には多数の該当者がいますが、高校非常勤講師の該当者ゼロです。

「制度設計の不備」と「制度の不履行」

これは一体なぜでしょう。群馬県条例(規則)で「週20時間以上の正規の勤務時間」という高校非常勤講師の勤務実態に合わない支給要件を課しているからで、群馬県の「制度設計の不備」です。群馬県としてこの改善を図ろうとしないのは、総務省の示す趣旨をないがしろにする「制度の不履行」でもあります。

突破口はある！

「同一校で20時間以上の勤務」は非常に困難なのだから、「勤務時間の支給要件を破棄する」のがベスト(埼玉は東京と実施)。「6か月以上勤務」していれば僅かでも期末手当が出るとなれば、群馬の会計年度任用職員にとってモチベーションが上がります。

「在宅勤務」を「勤務時間」に

授業準備やテストの作文、採点などの時間外労働が授業時間の倍以上もあります。これって「在宅勤務」でしょ。高校教員の働き方の特殊性を一般行政職の働き方と同一とみなすことに無理があります。今年度当初に報道された包括外部監査での、「付随業務に対する不払いの疑い」という指摘がそれを表しているのではないのでしょうか。

みなさんの声(アンケート)が交渉を動かします！

11月11日(月)第2回県職連交渉の大詰め、翌12日(火)は県教委交渉第2回目。11月21日(木)は県教委予備交渉、大詰め。ここで実質決まります。交渉は人が相手です。人を動かすのはデータと声です。別紙確定アンケートでぜひ声を届けてください。(アンケート用紙のQRコードからでもOK)

群馬県高等学校教職員組合(高教組)臨対委
〒371-0026 前橋市大手町3-1-10 教育会館3階
TEL: 027-231-2784 fax: 027-231-2787 E-mail: ghtu@educas.jp

(HPから非常勤ニュース
No.1~5見られます→)



〽
秋、
確定交渉
始まる！
〽

☆お近くの非常勤の先生とぜひ話題にしてください。

2024 群馬高教組・要求項目

〔D〕 臨時・非常勤教職員の待遇・勤務条件の改善について

- (20) 地公臨教職員の正規採用をより一層推進し、最高号給を他県並みに引き上げるとともに、定年引上げに関しては正規職員と同等に扱うこと。
- (21) 非常勤教職員の雇用・勤務条件について以下の改善を行うこと。
- ① 現状の物価急上昇や最低賃金見直しの実情をふまえ、報酬単価を一本化し、現行の「現給保障」以上とすること。
 - ② 国が求めている期末・勤勉手当の支給を実現するために、支給要件を改訂すること。
 - ③ 付随業務に係る支給について、包括外部監査の指摘通り、実態にふさわしい手当を支給する仕組みを作成すること。また、付随業務への報酬の支払いが滞りなく行われるよう、職場への周知を徹底し、実効ある方策に改めること。
 - ※④ 入試業務日における授業振替の困難さや夏季雇止めで年度前半の年次有給休暇が無い実態を鑑み、年次有給休暇を増やし任用期間を1ヶ年に戻すこと。また、年休の1日をコマ数で取得できるようにすること。
 - ⑤ 付随業務に対する報酬支給が滞りなく行われるよう、職場への周知をさらに徹底し、実効ある方策に改めること。また、出勤を伴う業務に対する不払いの実態が解消される具体的な手立てを県教委の責任で講じること。
 - ⑥ 次年度雇用について、年度末の3カ月前には雇用条件を明示し、1カ月前には内定を伝えること。また、HPに募集時の勤務条件の詳細(任用期間、報酬(支払い時期含む)、期末手当、休暇等)がわかるように明示すること。
 - ⑦ 「任用希望確認書」が有効に機能するように管理職の指導を徹底すること。また、任用に当たったの対応を管理職・当事者間で丁寧に行うこと。

※④は「二次要求書」からは外してあります。任用期間1ヶ年や年休など重要な要求が含まれていますが、「入選日の勤務変更」の実現ができたことと要求を絞って交渉に集中するために外しました。ご了解を。

※ (20) について：「臨時的任用教員等経験者特別選考」の「出願条件 24 か月以上の任務経験は今年度 12 か月に短縮され、合格者数も増えている」と一次回答がありましたが、下の別表のとおり、たくさん受験者に対しまだまだ豪華者数は少ないので、「更に地公臨採用の増加を」と要請しました。

[別表] (ぐんま教育文化フォーラム 大山作成：元データは群馬県教育委員会 HP)

臨時的任用教員/大学等推薦特別選考の推移 (小中高他の合計)							
採用予定年度	全合格者	臨時的任用教員			大学等推薦特別選考		
		受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率
R 1	457	635	98	15.4%	—	—	—
R 2	441	651	93	14.3%	—	—	—
R 3	462	698	118	16.9%	—	—	—
R 4	413	586	78	13.3%	—	—	—
R 5	462	578	113	19.6%	—	—	—
R 6	498	608	140	23.0%	110	71	64.5%
R 7	522	698	185	26.5%	193	142	73.6%