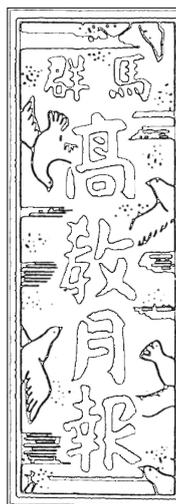


県職連最終副知事交渉

11月11日25時03分妥結 年内に一時金プラス0.1月分と差額が支給予定



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11日(月)、県職連最終交渉が午後2時から始まり、通勤手当や子の看護休暇、両立支援策や高齢層のリフレッシュ休暇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。国人勤の取り扱いはまだ確定していませんが、県人勤完全実施が約束されたことで、一時金0・1月分アップ、すべての県職員への差額支給が実現して無事交渉を終了することができました。知事宛メッセージや交渉支援でのご協力、ありがとうございました。

今回の交渉を踏まえ、クリスマス頃までを目途にボーナス0・1月分と4月に遡っての差額支給が行われる予定です。

副知事の最終回答・県職連確認事項

2024年11月11日25時03分妥結

- 今年度の給与改定及び給与制度のアップデートに関する人事委員会勧告については、勧告どおり実施する。
(差額は可能な限り年内に支給できるよう努力する。)
- フレックスタイム制の見直しを行う。
- 勤務間インターバルの確保に係る努力義務及び目安時間を定める。
- 育児・介護休業法の改正に伴い、看護休暇・育児部分休業の見直しを行う。
- リフレッシュ休暇の対象を拡大する。
- 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。
- 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。
- 各単組交渉については、その結論を尊重する。

子の看護休暇で行事参加や学級閉鎖への対応可能に

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 $\approx 38\%$ を埋めるため、若年層2万円台・高齢層・再任用3万円台の給与引き上げとなります。一時金は期末手当・勤労手当共に0・05月分引き上げて4・6月となり、再任用職員については0・05月分引き上げて2・4月となります。また、地域手当については、前橋市・高崎市・太田市が4%となりますが、県としては一律の支給割合とし、現行2・5%が2・8%となります(市立高校なども同様です)。

55歳を超える職員に対する昇給停止や60歳を超える職員の給与7割、再任用職員の給与やボーナス大幅減については、国人勤や県人勤に基づいて実施しているものであり、改善は困難であるとの県当局の姿勢はかたくなでした。人勤完全実施に伴う財政支出は約66億円の増額で、これ以上の改善は無理だそう。また、県当局から国人勤で示された能力・実績に基づくメリハリのある昇給制度の検討についての提案があり、期限を定めることなく、引き続き意見交換していくこととなりました。

2 通勤手当

片道5km以上の各区分の増額、高速道路・新幹線利用加算額の全額支給と片道30km以上への認定

3 勤務間インターバル

勤務時間制度の整備状況について各任命権者固有の課題があるものの、制度の趣旨に鑑み、まずは国と同様の取り組みを行うこととなりました。勤務間インターバルの確保に係る努力義務及び11時間の目安時間について定めた上で、令和7年4月1日から適用となります。また、フレックスタイム制についても同日に試行から本格導入となり、具体的な運用について任命権者交渉で協議することとなりました(教員には直接関係ありませんが、厳格な勤務時間管理や業務の合理化に取り組むことが求められています)。

4 子の看護休暇

現行は小学校就学前の子に年5日、高校生まで年3日ですが、小学校3学年終了前まで年5日、高校生まで年3日となりました。また、学級閉鎖に伴う子の世話や入学式や卒業式などの行事参加についても取得要件に加えることができました。令和7年4月1日から施行されますので、来年の入園式や入学式は子の看護休暇で参加してください(孫の看護休暇についても要件緩和を求めてきました。県人勤では「どのような通勤手当制度が適切なかを改めて検討する必要がある」と言及されましたが、具体的な前進はありませんでした)。

5 リフレッシュ休暇

定年延長が進む中、60歳を超える職員に対する配慮を求めてきました。新たに61歳に達する者を対象職員に加え、付与日数は年次有給休暇を活用し、年5日となりました。なお、60歳後に定年前任用職員または会計年度任用職員となった方は、対象外です。令和7年4月1日から適用となります。

6 両立支援対策

昨年要求している15分単位の年休取得については、県職員によつてはまた紙ベースで提出している所もあり、同一の取り扱いが困難であるとの回答でした。できるところから試行することを提案

7 ハラスメント対策

相談者の不利益取り扱いの禁止について、指針やハンドブックに加え、庁内ポータルサイトなども活用してより幅広い周知・注意喚起を行っていくよう、各任命権者と共通認識を持ちながら努力することを確認しました。

8 臨時教職員

同一労働同一賃金の原則から、地公臨の給与上限撤廃や雇用の継続、非常勤講師に一人もボーナスが出ない不当性を訴えました。県当局も学校現場からの訴えになつたことから、県教委交渉で十分協議するよつ伝えたいとの姿勢を示しました。

要件緩和を求めてきました。県人勤では「どのような通勤手当制度が適切なかを改めて検討する必要がある」と言及されましたが、具体的な前進はありませんでした)。

ても要求しましたが、残念ながら先送りとなりました。また、育児部分休業についても、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、新たに1年につき10日を超えない範囲内の形態を設け、いずれかを選択できることとなりました。こちらは令和7年10月1日施行となります。

一方で、扶養手当については、国・県人勤通り配偶者現行6千5百円を廃止して子一人あたり現行1万円を1万3千円とすることにしました。来年度は経過措置で配偶者3千円、子1万5千円となります。子二人までは減額となり、かなりの影響が出ます。

拡大なども要求しましたが、各任命権者ごとに異なる状況もあるため、職員が安心して働ける環境を整備するよう努力するという表現にとどまりました。

しました。引き続き検討を継続することとなりました。子を養育する職員が時間外勤務の免除を請求した場合、所定労働時間を超えて勤務させてはならない職員の範囲については、現行の3歳に満たない子から、小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員までに拡大しました。令和7年4月1日から適用となります。産育休に係る正規代替職員の確実な確保や短期の介護休暇の取得日数拡大なども要求しましたが、各任命権者ごとに異なる状況もあるため、職員が安心して働ける環境を整備するよう努力するという表現にとどまりました。

非常勤講師の付随する業務で一定の前進

試験作成や採点・成績処理で科目や人数に応じた報酬が出ます

高教組交渉回答内容（県教委最終回答）

2024年11月22日1時35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点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。管理職には、在校等時間を適切に把握し、業務過多等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引き続き指導してまいりたい。

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行い、制度の理解と信頼性を高めるよう取り組んでいくとともに、評価の分布割合の公表については、今後、研究していきたい。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

報酬単価の引上げを行う。現給保障ありの単価については、引下げを緩和する。

4. 非常勤講師の授業に付随する業務について

非常勤講師の授業に付随する業務に係る報酬の見直しを行い、また、運用にあたってはすべての非常勤講師の処遇改善につなげたい。

5. 休暇制度について

6. 時間外勤務の免除対象となる職員の範囲について (5と6はリフレッシュ休暇など、県職連事項を確認したものです)

7. 高校の入試制度について

公立高等学校入学者選抜の採点業務については、勤務時間内に終了するよう、管理職を指導したい。なお、公立高等学校入学者選抜学力検査問題については、中学校の平素の学習活動を踏まえ、受検者の能力を公正・公平に評価できるよう工夫・改善を図っているところであるが、今後も関係各方面から丁寧に意見を伺っていきたい。

8. BYODの設定環境について

生徒自身で設定できるよう、OSごとの設定動画を作成する予定である。また、令和6年度のwi-fiへの接続設定の状況を踏まえ、現場の声を反映させた設定のFAQを充実させるなど、教職員の負担軽減を検討したい。

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。

産振手当・定通手当

茨城がともに5%であることなどから、県教委は「他県と比べて優位な状況にある。」という認識ですが、10年以上改善を阻止してきました。今回も「現行通りとしたい」との回答でしたが、「教職調整額の引き上げと合わせて検討したい」が付け足されました。来年度の交渉が大きな山場となります。

働き方改革

県教委は「管理職には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」と言っていますから、行事や部活動を増やす管理職は論外です。行事や部活動の精選を求め、36協定の形骸化に警告を発しながら、みんなで風通しのよい働きやすい職場となるよう求めていきましょう。

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。一方で、国人勤で示された能力・実績主義の更なる強化拡大を進

めるべく、県の動向を見ながら同様に実施する姿勢も見せています。地公臨教職員や会計年度任用職員の業績評価への反映も、不安や負担を減らすよう求めてきました。また、公正に評価されているのかを確認するためには評価の分布割合の公表も必要であり、組合への情報提供も求めています。

非常勤講師問題

2020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改善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、平成からやっていた人は3490円、令和からの人は2840円という二重単価で、非正規との間でも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。今年度は2840円から150円引き上げられましたが、来年度は40円と少額の引き上げにとどまりました。50分授業及び定時制では、2025年4月から以下になります（2026年度統一予定です）。

現給保障なしの単価 現行2990円 引上げ後 3030円

現給保障ありの単価 現行3210円 R7年度 3120円

コマ数に応じた付随する業務に対する報酬に加え、外部監査からの指摘もあり、作問・採点・成績処理の時間をさらに上乘せすることになりました。授業が割り振られた日の空き時間にやるのが前提で、支給要件は以下の通りです。

試験作成 1つの定期考査につき 1科目：上限2コマ 2科目以上：上限4コマ

試験採点 1つの定期考査につき 40人以下：上限1コマ 41~80人：上限2コマ
(以下、40人ごとに上限1コマ加算)

成績処理 学期末で 40人以下：上限1コマ 41~80人：上限2コマ
(以下、40人ごとに上限1コマ加算)

その他の付随業務 授業準備と上記3項目以外で校長が必要と認めた業務について、週の持ちコマ数に応じて、10コマ以上で年3コマ、4~9コマで年2コマ、1~3コマで年1コマ支給する。

例1 1校1科目4コマ（生徒数60人）現給保障なし

試験作成と採点年5回×2コマ、成績処理年3回×2コマ、その他2コマで28コマ分となり、3,030円×28で84,840円が支給される見込みです。

例2 3校3科目12コマ（1校1科目4コマ、生徒数はいずれも60人）現給保障なし

試験作成と採点年各5回×6コマ、成績処理年各3回×2コマ、その他3校各2コマで84コマ分となり、3,030円×84で254,520円が支給される見込みですが、空き時間が確保できず、支給額が減ってしまう懸念が大いにあります。

入試制度

近県で採点ミスが相次ぐ中で、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拡大しています。群馬もようやく今年度からデジタル採点となりますが、それでも憂鬱で仕方ありません。県教委は勤務時間内に採点が終了するよう管理職を指導すると言っているのに、勤務時間内に終わらずに入選手当600円で採点することがないよう、それぞれの学校で注視してください。

BYOD

BYODで苦勞されている担当者の負担軽減のため、県教委も工夫する姿勢を示しました。FAQとは、Frequently Asked Questionsの略で、「頻繁に尋ねられる質問」「よくある質問」という意味です。

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