

埼教組賃金闘争NEWS

発行者
埼玉県教職員組合

〒330-0063
埼玉県さいたま市浦和
区高砂3-12-24
埼玉教育会館5階
TEL：048-824-2511



個所で旗振り当番をしている。しかし、子育て休暇を適用されない。また、学級閉鎖などで子どもが休みになり自宅にいる時にも、子育て休暇が取得できない。事由を広げてほしい。

物価高の中、大幅賃上げはならずも 未配置・未補充問題で「産休前加配」 事務・司書・栄養職員の「臨任同一校継続配置」

埼教組、埼玉教、県職で構成する地公労（埼玉県地方公務員労働組合共闘会議）は1月28日（月）、「2022年度賃金等の確定に関する重点要求書」にもとづく第2回交渉を行いました。前回第1回交渉で逆提案された勤勉手当の「差別支給」は撤回されたものの、人事委員会勧告以上の大幅な賃上げを勝ち取ることはできませんでした。

しかし、労働条件整備については、一定の前進が見られました。当局は「教員の未配置・未補充」について言及し、いわゆる産休前加配について、適切に対応すると回答しました。また、これまで幾度となく懸案事項として挙げられていた「事務・司書・栄養職員の臨任同一校継続配置については、今回ようやく勝ち取ることができました。

参加者の声

参加者からは、次のような発言がされました。

○差別支給について「学校現場であり得ない」「どうしてそんな考えが出てきたのか」との声が職場で聞かれた。教職員が互

第2回 地公労交渉 勤勉手当差別支給の逆提案を撤回

今回の第2回交渉では、地公労小澤議長が冒頭に、第1回交渉で逆提案された「差別支給」を撤回しなければ、第2回交渉をすることができないと発言しました。

それを受け、小野寺総務部長は撤回することを回答し、交渉が始まりました。

第2回地公労交渉で示された当局からの回答

人事委員会勧告の取り扱い

○人事委員会勧告どおり給料表及び勤勉手当を引き上げたい。

○会計年度任用職員の報酬については、令和5年4月1日から改定したい。期末手当については、常勤職員の期末手当の改定がないことから難しい。

再任用短時間勤務職員の格付け

○原則2級に格付けられる短時間勤務の職において、3級に格付けられる主任級の職を設定し、任用できるよう取り組んでいく。

年次休暇の取得単位の改善

○年次休暇の取得単位について、30分単位での取得もできるよう、人事委員会に対して要望していく。

勤続40年職員の職専免

○令和5年度より勤続40年の

職員に対して、心身のリフレッシュを図るための職務専念義務の免除について、連続する5日の範囲内で承認できることとするよう、規定を整備する。

LGBTQに関連した休暇及び手当等の改善

○事実上婚姻関係と同様の事情にある者を対象としている結婚休暇や扶養手当などの制度について、同性パートナー等も対象に含めるよう、人事委員会に要望していく。

結婚休暇の取得期間の特例

○新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえ、結婚の日から1年まで取得期間の延長を引き続き認めることとする。この取扱いについては、会計年度任用職員が現在の任用期間中に結婚をし、

当該期間に結婚休暇を取得する場合についても同様の取扱いとする。

永年勤続職免の取得期間の特例

○永年勤続表彰に伴う職免については、承認を受けることができる期間を表彰日の翌日から1年間としているが、職務の繁忙などの特別な事情がある場合には1年間に限り延長することができる。新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえ、職免の有効期間を一律、1年間延長する取扱いを継続することとする。

教員の未配置・未補充

○重く受け止めている。その対策の一つとして文部科学省が実施しようとしている「産・育休代替教師の安定的確保のための加配」について、本県における

いに助け合うからチームワークが生まれる。差別支給などせず

に、人員増と賃金の改善、休暇の改善を。

○未配置・未補充について、いつまでも代替者が来ない。

現場はたいへん困っている。明日からでも配置してほしい。

○保護者として、通学路の危険

実施の可能性について、国の動向を注視しながら適切に対応していく。

高齢者部分休業

○後補充の配置について、勤務形態などを考慮して、フルタイムを含め検討する。必要となる予算上の措置は財政関係部局と調整していく。引き続き、単組交渉において協議していく。

事務・司書・栄養職員の臨任同一校継続配置

○事務職員、司書、栄養職員については、学校運営の継続性に配慮が必要な職である

ことから、臨時的任用職員の同一校継続配置ができるよう運用を見直すこととする。

○同一校における同一の職務内容への任用は、2年ま

でとする。

60歳超教職員の人事評価

○実施に当たっては、要望の趣旨を踏まえ、その内容を精査しながら、適切な運用及び評価結果の活用を検討していく。検討に当たっては、人事評価に係るこれまでの経緯を踏まえ、引き続き丁寧協議していく。

新たな研修

○受講者の負担軽減の観点にも十分配慮しながら、これまでの回答を踏まえ、担当課において引き続き誠意を持って協議していく。



地公労の見解（要旨）

冒頭、前回逆提案された勤勉手当の差別支給について、取り下げると回答があった。これはモチベーションにつながらないばかりでなく、県職員や教職員のチームワークを壊すものであり、今後も断固、反対していく。

今年の人事委員会勧告は、月例給の改定は初任給及び30代前半までの若年層のみであり、多くの職員は改定されない。さらに、一時金もほんのわずかの0.1月分の引き上げ。再任用職員はその半分の引き上げ、会計年度任用職員はその引き上げさえない。急激な物価高騰は私たちの生活を直撃している。県当局の回答では到底納得できない。

給与部分の改定は12月議会に図り、「人事委員会の勧告を尊重して、賃金改善をすすめていく」と回答があった。あらためて不十分だが、人事委員会勧告の速やかな実行を求める。

会計年度任用職員の賃金改定は来年度からではなく、すぐに改定するように、また一時金についてもいくつかの県や市町村では独自に改善するところもある。引き続き要求していく。

行政職及び技能職員の「再任用短時間勤務職員の格付け」の改善の回答があった。これらの前進部分は、確実な改善を求める。

「勤続40年のあらたな職専免」「司書・栄養職員・事務職員の臨時的任用職員の同一校継続勤務」「年休の取得単位」「LGBTQの諸権利」「結婚休暇の取得期間の延長」、県職員の「サービス残業はあつてはならないという見解」、「教職員の未配置未補充解消にむけて先読み加配の適切な対応」「高齢者部分休業のフルタイムも含めた後補充の検討」、さらに「60歳超教職員の人事評価」「新たな研修問題」は引き続き

丁寧な協議をすすめていく等の回答があった。不十分な部分は多々あるが、県当局が現時点でできる範囲の改善部分を提案していると判断し、受け入れる。今後、その速やかな実現と、残された課題での引き続きの単組交渉及び地公労交渉が大切である。地公労の継続交渉、及びそれにつながる単組交渉に誠実に対応することを要求する。

県職員・教職員の大幅な賃金引き上げと労働条件の改善を図ることが、物価高騰やコロナ感染拡大を打開し、県民生活の向上とすべての子どもたちにゆきとどいた教育をすすめる確かな道であると確信している。

第2回地公労交渉で示された当局の主な回答

- ・給料表と勤勉手当の引き上げは、人事委員会勧告の通り
- ▲会計年度任用職員の報酬については、来年度から改定
- ▲勤勉手当のない会計年度任用職員について、期末手当の改定は難しい。
- 年休の取得単位について、30分単位で取得できるように人事委員会に要望。
- 勤続40年の職員に、連続する5日の範囲内で新たな職専免を承認できるよう、規定を整備。
- 事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを対象としている休暇などの諸制度について、同性パートナー等も対象に含めるよう人事委員会に要望。
- 結婚休暇を1年まで、永年勤続職免を2年までに、それぞれ取得期間を延長
- 60歳超教職員の人事評価実施に当たっては、適切な運用及び評価結果の活用を検討。人事評価に係るこれまでの経緯を踏まえ、引き続き丁寧に協議していく。
- 新たな研修制度については、受講者の負担軽減の観点にも十分配慮しながら、これまでの回答を踏まえ、担当課において引き続き誠意を持って協議していく。
- ◎勤勉手当の引き上げ分から0.01月分を原資とする評価の賃金リンクについて撤回
- ◎原則2級に格付けられる短時間勤務の職において、3級に格付けられる主任級の職を設定し、任用できるよう取り組む。
- ◎高齢者部分休業の後補充の配置について、勤務形態などを考慮してフルタイムを含め検討する。必要となる予算上の措置は財政関係部局と調整。
- ◎教職員の未配置・未補充解消のために「産・育休代替教師の安定的確保のための加配について、本県における実施の可能性について対応。
- ◎事務、司書、栄養職員の臨任同一校継続配置ができるよう運用を見直す。（最長2年）

第1回地公労交渉で示された当局回答

- ・一時金支給月数は0.10月引き上げ（再任用は0.05月引き上げ）
- ▲ただし、そのうち0.01月を原資に、評価の賃金リンクをする。（逆提案）
- 教職員の未配置・未補充解消のために、「ペーパーティーチャー」やしばらく教壇を離れていた方々などを対象にして、セミナーを行う。11月から12月にかけて県内3会場で開催。
- 教員の未配置・未補充で児童生徒が未履修とならないように、緊急の措置として非常勤講師を配置するなどの対応。



賃金面では、人事委員会勧告を超える引き上げには至りませんでした。が、勤勉手当についての差別支給を押し返しました。十分とはいえませんが、労働条件に係る要求が、いくつか実現されました。これまでのとりくみ（署名や交渉での発言）があつてこそその要求実現です。

教職員の未配置・未補充問題について、様々な学校の実態が語られてきました。何か月も未補充状態が続き、みんなで痛み分けをしている様子や他校から兼務発令で応援を求めている様子。同一校で複数人の未補充がある悲惨な実態など。現場の声が、行政をも動かしします。国の後押しもあります。組合で要求していた先読み加配について、風穴があきました。

事務職員について、毎年のように臨任者が充てられ、毎年違う方が職についているという、実態について発言がありました。年度初めの事務繁忙期に毎年事務職員が変わる状況は、事務職員本人だけでなく、学校全体が混乱することは明らかです。これまで何度となく伝えた実態から、ようやく同一校継続配置が認められました。

しかし、子育て休暇の事由拡大や会計年度任用職員や再任用者の処遇改善、定年引き上げの制度設計、新たな研修制度など、課題はたくさんあります。それらについては、今後の交渉事項になります。ぜひ、今後とも積極的な交渉参加をお願いします。

今後の「賃金・労働条件」交渉課題

- ・埼教連本体交渉
- ・埼教連（定年引き上げ）交渉
- ・埼教連（60歳超の人事評価）交渉
- ・埼教連（「新たな研修」制度）交渉