

神教組速報

2017年12月1日

神奈川県教職員組合
〒220-0053
横浜市西区藤棚町2-197
発行者 芹沢 秀行

16,840筆の署名と469枚の寄せ書きを提出！

「見直すべきものは見直す」－当局の回答に進展なし－



11月27日、県労連は各単組の代表者を交えた支部代交渉を行いました。冒頭、芹沢議長より、16,840筆の県労連要求署名と469枚の寄せ書きを労務担当局長に手交しました。芹沢議長は挨拶の中で「本日は現場代表の参加者の声に耳を傾けてもらいたい。国を上回っている制度について、見直し提案がされているが、これまで労使で確認してきた極めて重い内容ばかりだ。年内交渉終了をめざす中、決めていく難しさがある」と述べました。

次に、谷藤事務局長が要求の重点課題を以下の観点で整理しました。

- ①人事院会勧告の実現については早い段階で明確にすべきである。
 - ②数々のマイナス提案については到底容認できるものではない。
 - ③働き方改革については、業務の見直しと人員の確保といった具体策を求める。
 - ④退職手当の見直しについては、導入時期や経過措置などが考えられないか。
 - ⑤再任用や臨任の方々については各手当が支払われないなど、改善すべき点が多々ある。
- 16項目にわたる108課題を要求している。要求の実現にむけ、再検討を願いたい。

その後、各単組の代表者から発言がありました。発言要旨は次の通りです。

【県職労】

「時短ハラスメント」職員の業務実態を把握せず、ただ労働時間を短くし早く職員を帰宅させることだけを強要するようなことが起きている。根本的な問題は、職員一人あたりの業務過多問題であり、業務量に見合った人員を配置するしかない。

【高教組】

学校現場は授業時間の確保が厳しく言われ、日々の業務にいつも追われている。特に部活動については専門外を担当することもある。再任用教員は退職前と同じ働き方が求められ、担任はもちろんのこと、グループリーダーの役割を果たしていることもある。賃金改善を強く求める。

【公企労】

55歳を超える職員の昇格制度について、一部の人しか昇格できないのではないかと若手の将来の不安はさらに大きくなる。再任用の格付けについて、業務は変わらず賃金下がるのではモチベーションは下がる。基本賃金・一時金・地域手当については今すぐ勧告実施を明言して欲しい。

【自治労県職労】

我々からすれば改悪提案だ。行政職（一）の再任用格付けの変更は賃下げである。再任用のフルタイムは現役と同じで業務量、仕事量ともに増えている。定年延長が国でも議論されている。意欲を引き下げる提案は到底納得できない。

【神教組】

文科省の調査で時間外労働の過労死ラインを小学校が3割、中学校が6割超えていることが明らかになった。私たちが普段感じていたことが数値で示された。勤務時間内に終わらせられる仕事量ではなく、さすがに限界だ。今の学校現場は教職員の善意によって支えられている。せめて働いている分の賃金が欲しいという声もある。総労働時間短縮にむけた具体的方策を示して欲しい。



各単組の代表者の発言を受け、要求書に対する県当局側からの全体に関わる回答が改めて示されました。内容は第2回幹事団交渉から前進するものではありませんでした。

その後、幹事団から発言がありました。主な内容は次の通りです。

- ・働き方改革について、原因が何にあるかを突き止めるため、労使で協議をしていきたい。
- ・国を上回っているとしている指標は一方的なもので、例えば人口10万人当たりの職員数は神奈川が全国で一番低い。
- ・業務量に見合った人員を配置することが働き方改革の先にあるべきだ。
- ・逆提案の理由が総務省による指導を受けたということはおかしいのではないか。これまではなかった。
- ・忌引休暇については、家族関係の変化が起きていることを十分踏まえて欲しい。
- ・人事委員会勧告の早期実現を明言するべきだ。
- ・今回の逆提案によって特に高齢層職員のモチベーションが下がる。そのことをどう受けとめるのか。

最後に芹沢議長が、「人事委員会勧告の履行が職員のモチベーションにつながり、その先の県民サービスにつながる。これまでの交渉の経過、積み重ねをなぜ今、見直す提案がされるのか、納得できない。交渉日程が厳しい中、誠意ある対応を求める」とまとめ、交渉を締めくくりました。

支部代交渉終了後、報告集会を開催

交渉終了後、県庁にて支部代交渉報告集会を開催しました。県内各地から多くの組合員が駆けつけ、幹事団より交渉経過報告等を行いました。芹沢議長は挨拶の中で、人事委員会勧告実施による4年連続組合員の期待は大きいことを受けとめ、実現させていきたいと力強く述べました。その後、谷藤事務局長から交渉の経過と今後のポイントについて説明が行われ、最後に「団結ガンパロー」で統一と団結を確認し、報告集会を閉じました。



11・30 第3回幹事団交渉

11月30日、県労連は第3回幹事団交渉を行いました。芹沢議長は冒頭の挨拶の中で、「ここ数年の間、結果として越年交渉になったが、それは異例のことであり、年内妥結が本来の確定期交渉である。退職手当の見直しも課題になる中、逆提案の多くが高齢層職員に大きな影響があることは受けとめきれない。全国比較だけでなぜ今それを提案する必要があるのか。納得できる説明をする責任がある」と述べました。その後県当局から前回交渉を受け、「多くの署名と寄せ書きを頂いた。寄せ書きに書かれている現場実態の声も含めて受けとめたい。勧告を実施したい気持ちは同じだが、見直すべき所は見直すこととセットで判断していきたい」との発言がありました。その後、次のような説明がありました。

- ①本県独自の号給追加に関する見直しについては独自の部分を差し引いても国より給料表が高い
- ②初任者については4年生大学卒業時で比べると国より4号給高い
- ③柔軟な勤務時間の割り振りについては職員からの要望も受けている
- ④療養休暇については一年以内に同一傷病で療休を取得している職員が知事部局で約20人いる。
- ⑤行政職給料表（一）の再任用の4級格付けについては、それでも全国的には高位である。
- ⑥退職手当の見直しについては国と同様である。

次に幹事団から発言がありました。要旨は次の通りです。

- ・給料表の神奈川独自の部分について、見直しは受け入れられない。実態は変わったのか。
- ・忌引休暇については削減する理由がない。

- ・国や他県とそれぞれ「個別」に比較するのではなく、賃金労働条件含めた全体で比較すべき。
- ・最高号給に多くの人がいる神奈川の実情に合わせて号給追加をしてきた。その実態と経緯を踏まえる必要がある。
- ・人材確保という観点から初任給のあり方を検討すべきだ。
- ・再任用職員をやってももらえなくなると現場は回らなくなる。組織がもたない。
- ・退職手当とセットになって、高齢層職員に影響が大きい。
- ・交渉日程が厳しい中、この逆提案を仕上げるのは無理がある。
- ・再任用の職務内容や職責について減っているのか。若年層にも影響は大きくモチベーションが上がらない。
- ・人勧の完全実施は当たり前の話だ。何かとセットで議論されることがおかしい。
- ・臨任の空白期間について、ここ数年の間に見直すことが見込まれるのであればできるだけ早くして欲しい。
- ・インフルエンザに特化した特別休暇は検討できないか。
- ・再任用教員は年収半額で仕事は一緒では納得できない。
- ・特別勤務手当を実態に合わせて欲しい。(学校入選関係やPC担当等)
- ・臨任の療養休暇3日は他県と比べると短すぎないか。ここは他県と比べないのか。
- ・55歳超の昇級抑制についてはモチベーションの確保が図れない。再考を願いたい。
- ・不妊治療について、具体的に制度を作るのか。取りたいけれど取れない実態に配慮をして欲しい。
- ・会計年度任用職員については話し合いを行っていききたい。
- ・総労働時間の短縮は大きな課題。「インターバル規制」導入を検討するのか。
- ・治療しながら働けることを国も支援している。県でも支援が必要ではないか。
- ・業務の効率化は極限まで取り組んできているので限界がある。
- ・給料表の制度運用を否定することは、人事委員会勧告を否定するのではないか。

最後に芹沢議長が、「人事委員会勧告の実施については、そもそも民間との格差をなくすべきであり、この姿勢が職員に伝わっていない。高齢層の抑制については納得性が得られる説明ではない。再任用職員の賃金改善についても、教員の改善と行政職の格付け変更がセットであることはおかしい。多くの課題があり、退職手当の見直しもある中、たどりつくことができるのか。検討の機会を考えていきたい」と交渉を締めくくりました。