

神教組速報

2017年12月20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

・県人勧の完全実施、4月遡及の差額支給！ ・臨任の空白期間の解消実現！

ーマイナス提案については経過措置を設けるなど一定押し戻し！ー

県労連
賃金確定闘争
妥結！

県労連は12月19日を今期確定闘争の最終日と設定し、断続的に交渉を行ってきました。今期交渉におけるポイントは、①4年連続の県人勧完全実施による給料引き上げ実現、②退職手当の見直し、③臨任・非常勤・再任用の処遇改善、等でした。

県当局提案により、当初の予定より日程延期を受け入れました。交渉日程がただでさえ短いうえ、数々のマイナス提案が出されるなど、厳しい交渉が続きましたが、12月20日午前4時1分、大綱妥結に至りました。

【最終交渉 経過】

9時30分：県労連幹事会

- ・交渉課題の整理と確認

11時00分：県労連幹事団交渉①

- ・県労連「年内妥結という本来の形に戻す。当局の姿勢を示して欲しい」
- ・県当局「本日現時点では人事委員会勧告の実施については、最大限の努力をしたい」
「臨任の空白期間の解消について、現時点では実現は困難」
～人勧実施をする場合の、勤勉手当の成績率の提示等～

13時15分：県労連幹事会

- ・交渉課題の整理と確認

16時00分：県労連幹事団交渉②

- ・県労連：まだ互いの溝は深い、交渉の整理を以下のようにしたい。
 - (1)「柔軟な勤務時間」の実施については、しかるべき場で整理したい。
 - (2)療養休暇の通算期間リセットについて、県当局提案の6ヶ月を了解する。
 - (3)リフレッシュ休暇については現行制度の取得率の向上をはかったうえで、分割取得も受入。
 - (4)忌引休暇の見直しについては見送り。
 - (5)不妊治療については実情認識を互いに深める。
- ・県当局：本日妥結すべく、最大限の努力をしていきたい。
～マイナス提案について県労連幹事団が意見を述べるが、これまでの説明を繰り返す等～
→ 県労連：論点が煮詰まってきた。決断をいくつかのことでして欲しい。

17時55分：県労連幹事会

- ・人勧の完全実施に向けては「最大限の努力」としながらも、県当局は制度見直しについてのこだわりがある。
- ・退職手当の見直しについての県当局側の姿勢はかなり固い。
- ・臨任の空白期間の解消について、重点的に追求している。等

21時30分：県労連幹事団交渉③

- ・県労連：「残された時間は少ない」 → 事務局長による課題の整理
- ・県当局：「重い課題は残っているが、県人事委員会勧告については完全実施をしたい」
「臨任の空白期間の解消」については、みなさんの強い希望を受けとめている。等

～県労連幹事団より、様々な角度から課題別に意見を述べる～

- ・県労連：「交渉をまとめるにあたって、決断をしてもらいたい」
- ・県当局：「決断については3役折衝の中で総合的に判断したい」

2 2時45分：県労連幹事会

- ・3役折衝に移していくことの確認。
- ・退職手当の見直しについて押し戻していくことは難しい。

2 3時45分：県労連幹事団交渉④

- ・3役折衝に移していくことへの確認。
- ・退職手当の見直しについては「苦渋の判断」として受け入れる。そのことを重く受けとめて欲しい。

2 3時50分～ 1時45分：3役交渉

1時55分：県労連幹事会

- ・3役折衝の内容確認 → 5単組説明 → 単組ごと批准の確認

3時35分：県労連幹事会

- ・批准の確認

4時00分

- ・県労連：「3役交渉の到達水準をもって各単組批准を確認した。 【4時01分 大綱妥結】

【県労連2017賃金交渉整理課題】

<p>基本賃金 一時金</p>	<p>○人事委員会勧告通り月例給は平均505円、一時金は勤勉手当0。1月分の引上げ（2017年4月遡及・差額支給年度内）</p> <p>○勤勉手当の成績率について 〔2018年4月1日から適用〕</p> <p>再任用職員以外</p> <table border="1" data-bbox="331 1167 874 1305"> <tr><td>特に優秀</td><td>102.5 / 100</td></tr> <tr><td>優秀</td><td>95.5 / 100</td></tr> <tr><td>良好</td><td>88.5 / 100</td></tr> </table> <p>〔2017年12月期〕</p> <p>再任用職員以外</p> <table border="1" data-bbox="331 1391 874 1529"> <tr><td>特に優秀</td><td>107.5 / 100</td></tr> <tr><td>優秀</td><td>100.5 / 100</td></tr> <tr><td>良好</td><td>93.5 / 100</td></tr> </table> <p>再任用職員</p> <table border="1" data-bbox="975 1167 1425 1261"> <tr><td>優秀</td><td>45.25 / 100</td></tr> <tr><td>良好</td><td>41.75 / 100</td></tr> </table> <p>再任用職員</p> <table border="1" data-bbox="975 1391 1425 1485"> <tr><td>優秀</td><td>47.75 / 100</td></tr> <tr><td>良好</td><td>44.25 / 100</td></tr> </table> <p>○2018年度の地域手当は11.9%に改定する。</p>	特に優秀	102.5 / 100	優秀	95.5 / 100	良好	88.5 / 100	特に優秀	107.5 / 100	優秀	100.5 / 100	良好	93.5 / 100	優秀	45.25 / 100	良好	41.75 / 100	優秀	47.75 / 100	良好	44.25 / 100
特に優秀	102.5 / 100																				
優秀	95.5 / 100																				
良好	88.5 / 100																				
特に優秀	107.5 / 100																				
優秀	100.5 / 100																				
良好	93.5 / 100																				
優秀	45.25 / 100																				
良好	41.75 / 100																				
優秀	47.75 / 100																				
良好	44.25 / 100																				
<p>55歳超の 昇級抑制</p>	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>〔現行〕</td> <td></td> <td>〔2019年1月1日から適用〕</td> </tr> <tr> <td>極めて良好</td> <td>: 3号給昇級</td> <td>→</td> <td>2号給昇級</td> </tr> <tr> <td>特に良好</td> <td>: 3号給昇級</td> <td>→</td> <td>2号給昇級</td> </tr> <tr> <td>良好</td> <td>: 2号給昇級</td> <td>→</td> <td>1号給昇級</td> </tr> <tr> <td>やや良好でない</td> <td>: 1号給昇級</td> <td>→</td> <td>0号給昇級</td> </tr> </table>		〔現行〕		〔2019年1月1日から適用〕	極めて良好	: 3号給昇級	→	2号給昇級	特に良好	: 3号給昇級	→	2号給昇級	良好	: 2号給昇級	→	1号給昇級	やや良好でない	: 1号給昇級	→	0号給昇級
	〔現行〕		〔2019年1月1日から適用〕																		
極めて良好	: 3号給昇級	→	2号給昇級																		
特に良好	: 3号給昇級	→	2号給昇級																		
良好	: 2号給昇級	→	1号給昇級																		
やや良好でない	: 1号給昇級	→	0号給昇級																		
<p>高位号給からの昇格メリット</p>	<p>○国に準じて縮減</p> <table border="0"> <tr> <td>行政職（一）</td> <td>教育職</td> </tr> <tr> <td>1級： 77号給～</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2級： 109号給～</td> <td>2級： 133号給～</td> </tr> <tr> <td>3級： 97号給～</td> <td>3級： 97号給～</td> </tr> <tr> <td>4級： 77号給～</td> <td>4級： 77号給～</td> </tr> </table> <div data-bbox="1118 1839 1410 1989" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto;"> <p>昇級加算額の 7割は確保</p> </div>	行政職（一）	教育職	1級： 77号給～		2級： 109号給～	2級： 133号給～	3級： 97号給～	3級： 97号給～	4級： 77号給～	4級： 77号給～										
行政職（一）	教育職																				
1級： 77号給～																					
2級： 109号給～	2級： 133号給～																				
3級： 97号給～	3級： 97号給～																				
4級： 77号給～	4級： 77号給～																				
<p>退職手当</p>	<p>○退職手当の調整率については83.7 / 100とし、2018年3月1日適用。</p>																				

行（一）、 学校行政 職、研究職 の２級昇格 メリット	○２０１８年３月３１日で廃止。 〔経過措置〕 ２０１８年４月：昇格加算額７０００円 ２０１９年４月：昇格加算額５０００円 ２０２０年４月：昇格加算額３０００円 ２０２１年４月：昇格加算額１０００円 ☆県当局「職員の人材確保については、引き続き意を用いていくものとする」	現在の１級在級者全員に 経過措置を設ける
療養休暇の 通算期間	○現行の３０日から６ヶ月とし、２０１８年４月１日から適用する。	
再任用職員 の給与水準	○行（一）適用の再任用者の格付けおよび教育職給料表適用の再任用者の給与水準の見直しについては、交渉経過を踏まえ、２０１８年９月を目途に引き続き話し合っていく。	
柔軟な勤務 時間・不妊 治療	○柔軟な勤務時間の設定および不妊治療に関する療養休暇の運用については、しかるべき場で話し合っていく。	
忌引休暇	○忌引休暇の取扱いについては、引き続き話し合っていくものとする。	
働き方改革	○働き方改革については、任命権者との間で、労使協議の場を設定する。	
臨時的任用 職員	○臨時的任用職員の「空白期間」については、２０１８年度から設けないものとする。	

〔差額の年度内支給の見通し〕

議会承認が３月２０日ごろになる予定・・・差額の支給日が３／２７前後

→ 学校現場において、とくに事務職員が臨任の場合は厳しい。昨年状況を踏まえての対応を確認する。

〔臨時的任用職員の空白期間解消について〕

- ・長年要求してきたものの実現。
- ・２０１８年４月１日から適用になり、いわゆる月初めの通勤手当問題についても解消される。
- ・公立学校共済組合に加入することができる。

〔再任用教職員の給与水準について〕

- ・フルタイム再任用者の働き方を含めて、これだけ現場にとってはなくてはならない存在になっていることも踏まえ、賃金水準、給与格付けについて、引き続き話し合っていく。

今期確定闘争においては、４年連続の人勧完全実施による給料引き上げ実現がはかれたこと、これまで現場実態に基づいて要求してきた臨任の空白期間の解消がはかれたことは大きな前進です。

一方で退職手当の見直し、高齢層を中心とした給与抑制等、さまざまな県当局側からのマイナス提案を少しずつ押し戻す難しい交渉となりました。

今年から政令３市がそれぞれ市労連等に結集し、自律的に確定闘争にとりくみました。情報交換を密に行い、県・政令３市がそれぞれ前進した結果が得られるよう、今後もとりにくんでいく必要があります。