

# 神 教 組 事務職員部ニュース

4月に遡って改定

2017賃金確定交渉 大綱合意

## 4年連続の賃金アップ! 行政職にとっては厳しい賃金確定となる。

合意内容は、P. 4に記載

神教組は県労連に結集し、賃金・休暇制度をはじめとした労働条件の改善にとりこんでいます。

賃金確定交渉について、県当局からの交渉延期提案を受け交渉を中断していましたが、11月16日に国家公務員の給与改定について人事院勧告どおり実施することが閣議決定され、総務省から給与改定通知が発出されたのを受け、県当局と交渉を再開しました。

11月22日の交渉で県当局は、「勧告を実施したい気持ちは皆さんと同じ」としながら、「勧告実施を考えていくには、国および他の地方公共団体の均衡といった根本基準に立ち、見直すべきものは見直すことが不可欠」と述べ、賃金引上げ勧告実施を保留し、多くのマイナス提案を提起しました。

### 《県当局からのおもなマイナス提案内容》

- 高齢層職員については、55歳以上の昇給の見直し、高位号給からの昇格メリット抑制、給料表の号給追加の見直し。
- 若年層職員については、行政職および研究職2級昇格加算額の廃止。
- 退職手当については、国に準じて改正（3月1日）、現行調整率87/100→83.7/100
- 再任用賃金については、行（一）適用5級格付け→4級格下げ。
- 臨時的任用職員の空白期間について、財政状況を勘案しながら検討。

#### →それに対して県労連より

- 高齢層職員の給与のあり方についてはこれまでの積み重ねとしてつくり上げてきた。今回の提案を受け入れることは難しい。内容について詳しい説明を求める。
- 退職手当の引き下げについては総務省からの強い指導を受け入れた一方、臨任の空白期間については同じく総務省から指導を受けているのに受け入れない。ダブルスタンダードではないか。
- 退職前と同じ仕事内容を担っている再任用職員の賃金改善としてはまったく不十分だ。
- 退職手当の引き下げについては前回は3月1日に導入して現場は混乱した。他県では導入を4月以降にしたところもあるなか、神奈川でも4月以降の導入を求める。
- これまで積み上げてきた制度の見直しについては極めて重い課題である。納得性が得られなくてはならない。
- 今回の回答や逆提案は職員にとっては「やる気をなくす内容」と言わざるを得ない。もっと現場で頑張っている職員の後押しになるように再考して欲しい。



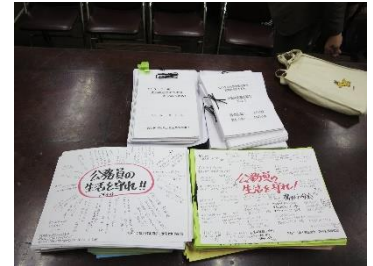
# 16,840 人分の署名と469 寄せ書きを提出

## 県労連支部代交渉で現場からの声とともに人勧実施を要求！

県労連は、11月27日、各単組の職場からの代表が参加した支部代交渉を行いました。

はじめに、芹沢県労連議長は、職場から集約した要求署名と寄せ書きを労務担当局長に手交するとともに、「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、これまでの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、谷藤県労連事務局長からの重点項目の要求と県当局からの回答の後、各単組の代表と幹事団から職場状況をふまえた発言と要求を行いました。神教組からは、文科省調査で過労死ラインを超えている小学校が3割、中学校が6割超えているので総労働時間短縮にむけた具体的方策を求めました。



しかし、県当局の回答は、前進するものではありませんでした。最後に芹沢議長から、「人事委員会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、見直し提案がされるのか、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」と述べ、この日の交渉を終えました。その後、県労連は、12月6日に幹事団交渉を行い、県当局のマイナス提案の撤回と要求実現を迫りました。その結果、「県独自の給料表の号給追加」見直しについては特に教育職で対象者が多く、これまでの経緯を踏まえると、今期では整理がつかない。強い課題意識を持っているが、継続課題として今期交渉から外させましたが、他のマイナス提案については前進した回答はありませんでした。

12月11日に追加の幹事団交渉を行い、芹沢委員長からは「残すところ今日を入れて2回の交渉で年内妥結まで至るのか、県当局には責任を果たしてもらいたい。前回は確認したが、溝は大きい。前に出る発言をしてもらいたい」との発言に対して、県当局は「人勧実施はこれまで通り、見直すべきは見直す。1級から2級への昇格メリットについては平成3年度の交渉で話し合ってきた。初任給が上がってきたこと、元々国よりも4号初任給が上位にあることで今期廃止したい。退職手当について、国と同様の取扱いにしたい」など主張を繰り返しました。

## 県当局のマイナス提案を一定押し戻し、 臨時的任用職員の空白期間の解消を獲得

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。

午前中から断続的に交渉を行い県労連から「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」と述べ、県当局からは、「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。臨任の空白期間の解消については、現時点では実現は困難」と回答しました。

その後も交渉・折衝を重ね、県当局は本日妥結すべく、最大限の努力をしていきたいと述べる一方、これまでの説明を繰り返しました。

21時30分から行われた幹事団交渉で、県当局は、「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」等と回答したのを受け、県労連は三役交渉に移り、23時45分から行われた幹事団交渉で「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、そのことを重く受けとめて欲しいと」述べ、その結果、

- ① 今年度の給与改定は人事委員会勧告どおり実施し、2017年4月1日に遡って実施する。
- ② 期末勤勉手当を0.1月分引き上げる。
- ③ 2018年度の地域手当は11.9%に改定する。
- ④ 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。
- ⑤ 行（一）、学校行政職、研究職の2級昇格メリット2018年3月31日廃止 経過措置を設ける。
- ⑥ 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。

などの回答を引き出しました。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01分、大綱妥結に至りました。

#### ☆差額支給について

差額の支給については、4月に遡っての給与の引上げ改定となるため、給与条例が改正されしだい、引上げ後の額と支給済み額との差額が支給されることとなります。議会承認が3月20日ごろになる予定で差額の支給日が3/27前後となります。そのため、学校現場では、臨任の事務職員が不在となるため、非常勤の任用を求めていく必要があります。

#### ☆臨時的任用職員の空白期間解消について

臨時的任用職員の空白期間が解消され、月初めの通勤手当問題についても解消されることになり、大きな前進です。今後、1年を超えての任用が予想されるため、公立学校共済組合に加入する手続等、整理しなければならない点がありますので詳細については、情報が入り次第お知らせします。

#### ☆今季確定闘争について

今季確定闘争は、人事委員会より、4年連続の基本給・一時金の引上げ勧告があった一方、2018年度予算が800億円の歳入不足が見込まれ、県の財政が引き続き危機的状況にあること。高齢層の給与について、総務省から県のラスパイレス指数を引き上げているとして見直しを強く迫られたことなどの理由から退職手当の見直しや数多くのマイナス提案が提起されるという異例の状況下での交渉となりました。こうした中、長年要求してきた臨時的任用職員の空白期間解消が実現し、2018年4月1日から適用になった点については歓迎すべきであると評価します。

しかし、今回の妥結は、とりわけ事務職員にとって、たいへん厳しいものとなりました。

特に、行（一）、学校行政職、研究職の2級昇格メリット廃止については、経過措置が設けられたとはいえ生涯賃金への影響があまりにも大きく到底納得がいくものではありません。高位号給からの昇格メリット廃止についても6級・5級の昇格が遅い学校事務職員にとっては、非常に影響が大きい問題です。また、行（一）適用の再任用者の格付けが5級格付けから4級格下げが提起されたことも納得がいくものではありません。今後、事務職員全体のモチベーションの低下につながらないよう、神教組は県労連に結集して、事務職員賃金の改善にとりくむ必要があります。

私たち事務職員は、基本一人職場であり、今後様々な形でマイナス提案がテーブルにのぼり、今季確定のように今まで勝ち取ったものが簡単に切られていくことが危惧されます。そのため、組織拡大をはかるとともに全県で事務組織・共同実施をすすめていき、組織体制を確立して、行政にも見える形で仕事をしていく必要があると思います。

項目	おもな決着内容																																	
基本賃金 一時金	<p>○人事委員会勧告通り月例給は平均505円引き上げ、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> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">再任用職員以外</td> <td colspan="2">再任用職員</td> </tr> <tr> <td>特に優秀</td> <td>102.5/100</td> <td>優秀</td> <td>45.25/100</td> </tr> <tr> <td>優秀</td> <td>95.5/100</td> <td>良好</td> <td>41.75/100</td> </tr> <tr> <td>良好</td> <td>88.5/100</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>〔2017年12月期〕</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">再任用職員以外</td> <td colspan="2">再任用職員</td> </tr> <tr> <td>特に優秀</td> <td>107.5/100</td> <td>優秀</td> <td>47.75/100</td> </tr> <tr> <td>優秀</td> <td>100.5/100</td> <td>良好</td> <td>44.25/100</td> </tr> <tr> <td>良好</td> <td>93.5/100</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>○2018年度の地域手当は11.9%に改定する。</p>		再任用職員以外		再任用職員		特に優秀	102.5/100	優秀	45.25/100	優秀	95.5/100	良好	41.75/100	良好	88.5/100			再任用職員以外		再任用職員		特に優秀	107.5/100	優秀	47.75/100	優秀	100.5/100	良好	44.25/100	良好	93.5/100		
再任用職員以外		再任用職員																																
特に優秀	102.5/100	優秀	45.25/100																															
優秀	95.5/100	良好	41.75/100																															
良好	88.5/100																																	
再任用職員以外		再任用職員																																
特に優秀	107.5/100	優秀	47.75/100																															
優秀	100.5/100	良好	44.25/100																															
良好	93.5/100																																	
55歳超の 昇給抑制	<p>〔現行〕</p> <p>極めて良好 : 3号給昇給 → 2号給昇給          特に良好 : 3号給昇給 → 2号給昇給          良好 : 2号給昇給 → 1号給昇給          やや良好でない : 1号給昇給 → 0号給昇給</p> <p>〔2019年1月1日から適用〕</p>																																	
高位号給からの昇格メリット	<p>○国に準じて縮減</p> <p>行政職（一）</p> <p>1級：77号給～          2級：109号給～          3級：97号給～          4級：77号給～          5級：69号給～</p>	<p>教育職</p> <p>2級：133号給～          3級：97号給～          4級：77号給～</p>	<p><b>昇給加算額の 7割は確保</b></p>																															
退職手当	○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。																																	
行（一）、 学校行政職、研究職の2級昇格メリット	<p>○2018年3月31日で廃止。 〔経過措置〕</p> <p>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</p> <p>☆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」</p>		<p><b>現在の1級在級者全員に 経過措置を設ける</b></p>																															
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。																																	