

さいたま市教組情宣

No. 94
さいたま市
教職員組合
(埼教組)
Tel 048-641-6763
FAX 048-648-3567

県当局／賃金改善、地域手当の支給改善、人事委員会への働きかけを回答

一方で、新給料表議会提案 勤勉手当への成績率反映強行

地公労・埼教連
賃金確定
団体交渉結果

二〇〇五年度の教職員員の賃金・労働条件を確定する地公労賃金確定交渉は、五〇年振りの「給与構造の見直し」問題と、県当局による給与制度「適正化」提案について継続交渉とし、第五回（二月二七日）、第六回（二月二一日）、第七回（二月二四日）、第八回（二月三日）と越年して団体交渉を行い、二月定例県議会への条例提案をぎりまで、県職員・教職員の要求を県当局に突きつけ、撤回・見送り・改善を求めて交渉をすすめてき

○子育て休暇改善
○家族看護休暇新設などの改善
○多くの課題を継続交渉
○当局提案を押し返し見送らせ終結

ました。その間、協議する内容を整理し、埼教連団体交渉を二回（一月一八日／二月三日）、地公労幹事会交渉を二回（二月二〇日／一月一八日）実施しました。地公労共闘会議は、二月三日の第八回団体交渉においての県当局最終回答をもって、継続交渉課題、次年度への見送り、改善部分の確認を行い、団体交渉を終結しました。（県当局最終回答については別表参照）

交渉の焦点となった要求内容の最終回答

1. 「給与構造の見直し」で賃金を引き下げるな

今回の「給与構造の見直し」による新たな給料表は、平均でマイナス4.8%、高齢層ではマイナス7%にもなる「給与水準の引き下げ」がされ、2月議会で勧告通り条例提案されることとなりました。県当局は、今回の「給与構造の見直し」は「給与を引き下げる目的で行うものではない」「給与水準は維持される」と回答してきました。最終回答で、現行給与水準の維持に向けた取り組みを約束させました。

地公労要求
「給与水準の維持」に対する任命権者としての主体的な姿勢を示せ

当局回答
職員の給与水準につきましては、公正で中立の立場で行われる人事委員会勧告を踏まえ、任命権者として必要な措置を講ずることにより、適正な給与水準が確保される。任命権者としても、給料は勤務条件の根本であり、その水準を適正に保つことは極めて重要であると認識している。平成18年度の人事委員会勧告に向けて、他県の動向なども十分検討し、例えば、各種手当の調整等に関し人事委員会に要望するなど必要な対応を図っていく。

2. 賃金が減額になる職員に何をするのか

新たな給料表に4月1日から切り替えが行われますが、給与が下がる教職員に対しては、現給保障（2006年3月支給の給与月額との差額を支給）を期限を定めず行わせました。しかしながら、定期昇給による効果が現れないなど、生涯賃金でマイナスが生ずる教職員への保障について具体的な努力を回答させました。

地公労要求
生涯賃金が減額になる職員についてどのような対応をとるのか

当局回答
今回の「給与構造の見直し」により、地域や世代ごとに生涯賃金に格差が生じることは十分に認識している。地域手当が完成してもまだ格差がうまらぬ部分があることについては認識しており、地域手当などの諸手当で調整するよう人事委員会にもしっかりと要望するとともに、号給の継ぎ足しについても最高号給者の状況などを十分考慮し、人事委員会に対し要望していく。

3. 地域手当に較差を設けるな、支給率を上げる

今回地方自治法の改定により、一律5%支給されてきた調整手当が廃止されます。一方で、地域の民間賃金を反映した地域手当の支給が条例提案されます。当面2006年度は県内全域5%の

支給ですが、今後、3地域に分けて5%・7%・9%の較差支給の内容となっていることから、一律支給、支給率の引き上げを要求しました。

地公労要求
地域手当に較差を設けないこと

当局回答
5・7・9%の地域手当の率が完成しても、民間の給与水準が現状の場合、なお調整が必要な部分があると認識している。この部分について、人事委員会は「各種手当の調整等を行うことで均衡を図る」としているが、十分検討をしたうえで、人事委員会に要望するなど必要な対応を図っていく。また、地域手当については、地域ごとに較差が生じることについて皆様から多くの意見を受けた。地域手当については、支給地域、区分数、区分ごとの較差などの問題意識はもっている。今後、人事異動に与える影響や異動保障の問題をはじめとする制度導入後の状況や、近県で一律支給している神奈川県など他県の動向などを調査検討し、人事委員会へ要望するなど必要な対応を図っていく。

4. 勤勉手当に成績主義を導入するな

県当局は2002年度の確定交渉から、一時金の勤勉手当について知事部局の課所長級以上に成績率を反映（評価のランクによって支給額に差をつけること）させる提案をしてきました。今回、2006年度の制度導入を強行しましたが、評価制度のあり方、具体的な実施方法については年度内継続して交渉を行います。学校関係は管理職を含めて今回の措置は適用しません。

地公労要求
特定幹部職員（知事部局の課所長級以上）の勤勉手当への成績率の導入を行わないこと。

当局回答
特定幹部職員の勤勉手当への勤務成績の反映について、いわゆる成果主義などについて、民間の事例などを踏まえ皆様から様々な意見をいただいた。しかしながら、人事委員会からの指摘もあり、平成18年度から、知事部局の課所長級以上に実施させていただく。皆様からいただいた職場の協力関係や働く意欲をいかに高めていくか、また、仮に導入することとしても、事前に導入後の状況を十分検討する必要があるなどの意見は真摯に受け止めている。そのため、評価制度のあり方や実施の方法などについては、十分に議論する必要があるため、本日、この場で全ての結論は出さず、年度内の限られた時間だが、引き続き話し合いを進めていく。

教育委員会
教育委員会事務局職員の勤務条件や給与については、知事部局と同様に対応してきた。特定幹部職員の勤勉手当への勤務実績の反映についても、知事部局と同様、平成18年4月から導入したいと考えているが、皆様への示し方が十分でなかったことを踏まえ、引き続き話し合いの機会を設ける。

要求により改善が図られたこと、措置させたこと、交渉の成果として (詳細別表参照)

- ① 〈給与水準の維持〉
当局に「給与水準の維持」を回答させ、諸手当の改善などに向けて、2006年度勧告に対して人事委員会にはたらきかけることを約束させた。
- ② 〈新給料表による運用〉
当面は、特別昇給の効果は従来通りとするとともに、昇給は従来と同様の標準(4号)とさせた。
- ③ 〈給料表つぎだし〉
全人連が示したモデル給料表と比較して、教育職給料表(二)(小中学校適用)で、2級(教諭)12号(旧3号)、3級(教頭)20号(旧5号)、4級(校長)16号(旧4号)の号給の足のばしを行わせた。
- ④ 〈55歳昇給停止措置廃止〉
いままでの経過措置を終えて、2006年度から段階的に実施にうつされる55歳昇給停止措置が廃止され、55歳以上は昇給抑制となる。
- ⑤ 〈生涯賃金の確保〉
当局に、減額になる教職員に対する保障に向けて、2006年度勧告での諸手当改善や号給の継ぎ足しなどを人事委員会に要望させるとしたこと。
- ⑥ 〈現給保障〉
新給料表切替後、期限を切らずに2006年3月給料月額を保障。
- ⑦ 〈中途採用者の初任給格付改善〉
経験5年を超える期間の評価を、18月で1号(現行)を12月に改善。これにより、3月31日に在職せず現給保障がされない臨時教職員の大部分が初号格付が改善。
この改善に伴う在職者調整も行う。
- ⑧ 〈地域手当の経過措置〉
2006年度の地域手当については一律支給(5%)とさせた。
- ⑨ 〈地域手当一律支給・支給率引き上げ〉
当局に、地域手当に較差を設けず一律支給することや、支給率を引き上げることについて、積極的に人事委員会に働きかけていくとさせたこと。
- ⑩ 〈教員特殊業務手当〉
「救急業務」・「緊急補導」の現行1500円を3000円に改善。
- ⑪ 〈育児休業期間の除算改善〉
1歳までの育休期間の2分の1除算が3分の1除算に改善される。
- ⑫ 〈育休延伸完全復元〉
育休取得者の6月延伸について、2005年度から3月復元を措置させたが、2006年度から6月の完全復元を実施。
- ⑬ 〈子育て休暇取得事由拡大〉
取得事由の「子が在籍する学校行事に出席する場合」が、入学(園)式、卒業(園)式に加えて、「授業参観、保護者面談など、学校(園)から父母に参加が求められるもの」に拡大。4月1日実施。

- ⑭ 〈家族の看護等のための休暇新設〉
家族の看護等のための休暇、年間3日程度(時間取得可)新設。4月1日実施。
- ⑮ 〈不妊治療の病気休暇承認〉
これまで病気休暇の対象とされなかった不妊治療について、診断された後の治療・通院が対象となる。

条例化、規則廃止などが行われるが、改善に向けた継続交渉を行うこと (詳細は別表参照)

- ① 〈特別昇給、昇給制度〉
特別昇給(15%特昇)と普通昇給は統合され4月1日昇給日だけとなるが、当面は特別昇給の効果は継続、全ての職員が標準の昇給。今後昇給制度については継続交渉。
- ② 〈号給の1号抑制(3年間)〉
勧告通り条例化されるが、2007年4月1日に実施するか否かは継続交渉。
- ③ 〈初任給6月短縮措置廃止〉
勧告通り条例化されるが、2007年4月1日に実施するか否かは継続交渉。
- ④ 〈昇格時特別昇給廃止〉
廃止に伴い較差が生ずることについて、具体的な対応を継続協議
- ⑤ 〈給料の調整額見直し〉
新給料表の適用によって、支給額が引き下がるが、具体的な支給額や経過措置については継続交渉。
- ⑥ 〈退職手当見直し〉
新給料表の適用によって、支給額が変動するが、区分に応じた「調整額」の設置など、支給額が低下しないよう継続交渉。

これ以外は、一時金の役職加算見直しなど、当局提案を見送らせる (詳細は別表参照)

職場で交渉結果を学習し、引き続き要求実現にむけたとりくみに参加を

- ① 賃金確定交渉結果を特集した「ほっとラインNo.85」「埼玉教育新聞1950号」を職場の討議資料として、全教職員に配布し学習をすすめましょう。
- ② 賃金・労働条件を守る埼教組の役割を語り、組合への加入を訴えましょう。
- ③ 引き続き継続交渉事項があります。署名がまだの分会は、全教職員に家族含めた署名をよびかけ集約しましょう。
- ④ 改善がはかられた休暇制度など、実施に向けて全ての教職員に周知されるよう職場でとりくみましょう。

