



全教北九州

ホームページ： 検索 全教北九州

この新聞はすべての教職員に配布しています

給与改定交渉・最終回答に対する全教北九州委員長の最終意見！

「子育て支援休暇」回復など評価できる回答はあるものも、すべての教職員のモチベーション向上には、非常に残念な回答」

本年度の給与改定に係る最終交渉が十一月十五日行われました。教育委員会から垣迫教育長はじめ、担当の部長・課長の出席で交渉を行いました。全教北九州は、給与改定交渉に向け、26項目の給与改定、勤務・労働条件改善に係る要求書を提出し、この一か月間8回の交渉を重ねました。その結果、教育職の給料表改定による賃上げや55歳以上の職務段階別加算の改定、昇給による給料の改善が実現し、休暇制度でも組合が強く要求していた「子育て支援休暇」の回復とその取得要件の拡大、臨時教職員、嘱託員の賃金の改善や権利の拡大等を実現させることができました。しかし、組合が言ってきた「働き方に見合った代償措置」としての待遇の改善・補償にはほど遠い回答でした。全教北九州は、今後も教職員の待遇改善の要求を実現させるため継続して交渉します。

本年度の確定に向けての交渉の最終回答を受け、全教北九州市教職員組合を代表して意見を述べます。今回の確定交渉では、私たち全教北九州市教職員組合の要求に対し、真摯に検討し回答、対応していただき感謝致します。

全教北九州は、「教職員が健康を維持・増進し、安心して豊かな生活が保障されることによって、子どもたちともしっかりと向き合い、充実したよりよい教育実践ができる。」そのための教員の働き方の見直しや休暇制度の充実を要求してきました。

組合の「生活アンケート」では、英語の教科化にともない、「準備や研修の時間がない」「英語の専科教員がいる学校もあるのにうちの学校は担任ませ」「子どもの興味関心や能力

に差がありすぎともやりづらい。」

等様々な不平・不満の声が上がっています。また、子育て中の先生からは

「子どもを帰し、その後の終礼や職員会議、最近は道徳など様々な研修も入り、5時を過ぎてからやっと自分の仕事を始められる。そうこうすると、我が子を迎えに行く時間。毎日が綱渡りです。」という子育ての不安。中学校

では、給食指導や生徒指導などで昼休みをとれない違法な働き方をせざるを得ないことへの不満や労働時間に見合った待遇が保証されていないことへの不満、やる気のない働き方改革への不信、適正な在校時間把握が行われていないことへの問題と、待遇改善にもつ

ながらない勤務時間把握にどんな意味があるのかという疑問等、アンケートをとると不満、不信、問題点の一端が見えます。その上、近年は学力・体力

向上にむけた各種施策や取組を押しつ

けられ、教員はさらに多忙になり疲れ果てています。仕事は定時に終わるはずもなく、かたや「在校時間が長すぎる」だの「定時退校をしる」だの、時

短ハラスメントが蔓延しています。今回の回答は、先のアンケート結果にある「待遇への不満をどう解消させ、仕事へのモチベーションをどう高めるのか」それをきちんと総括した議論や将来への改革の方向性や展望が私たち教職員に伝わってきません。また、この

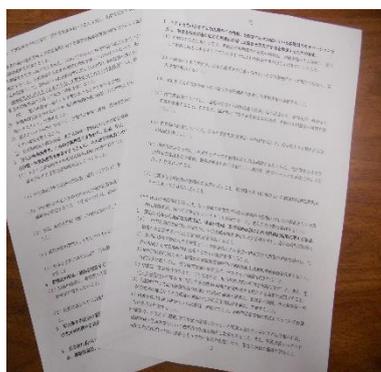
ような働き方は、労基法や給特法などの法規に照らし違法であり容認することはできません。

教員の大量退職が続きます。若い教職員が増える中、そのような先生方が安心して子育てしながら働ける環境を今から整備していくことは、必要不可

欠です。最低でも県費負担教職員の勤務労働条件の回復、さらに改善することは人材確保の面からも重要です。

そのような観点からも、賃金や病気休暇などの休暇制度を県費負担の条件、水準に戻し、働きやすい職場が実感できるようにするため、今日のこの回答を、最終とせず、教育条件、労働条件見直し、改善に向けた話し合いを今後も継続していくことを要求します。

【給与改定要求書】



給与改定に係る最終交渉で示された主な回答

1 給料表の改定（ただし教育職のみ）

- ・（特徴）若年層に厚く、高齢層に薄い改定。
- ・（内容）平均改定率は、特支教員0.15%、小中教員は0.19%、再任用教員はそれぞれ0.14%、0.15%の改定。

・（実施時期）H30年4月1日（差額は、年末か年初に支払われる予定）

- 学校事務職員等行政職の月例給は据え置かれた。同じ職場にあって子どもを育てる活動をもに行っている仲間として、このような支給のやり方は問題であり修正を要求した。

2 教育職2級等に在籍する教職員の期末・勤勉手当の改正

① 期末手当に係る職務段階別加算割合

- ・（対象者）基準日の属する年度の55歳以上の教職員
- ・（内容）職務段階別加算割合の改正による手当の増額。加算割合は、7.5%から8%に改正される。

② 勤勉手当の成績率の改正

- ・（内容）勤務成績が特に良好な教職員の勤勉手当の成績率を100分の100超100分の102以内とする。
- ・（実施時期）H31年4月1日 来年度から

3 臨時教職員の給料月額の上限の拡大

- ・ 臨時教職員の上限となる号級が、再任用教職員の給料月額の直近下位の額に相当する号級となり、上限が大幅に改善された。
- ・（実施時期）H31年4月1日

4 嘱託員の報酬額の改定

5 55歳を超える教職員の昇給について

- ・（内容）勤務成績をもとにA区分に評価された教職員は2号級、B区分に評価された教職員は1号級昇給する。（55歳以上全員が昇給する制度ではない）
- ・（実施時期）H32年4月1日
- 成績評価への賃金リンクが問題になる中、布石と成りかねない。成績率改正と併せて非常に問題。

6 子の看護休暇制度の改正

- ・（内容）「子の看護休暇」を「子育て支援休暇」に改める。
- ・（取得要件）小学校までの子を養育する教職員、又は孫を有する教職員。それら教職員が、その子若しくは孫が在籍する学校等が実施する行事への参加のため。

・（承認期間）子の場合、休暇年度に5日、2人の場合は10日、3人以上は15日を超えない範囲において必要と認められる日数。

・（実施期間）H31年1月1日

- ※3月までの残日数（本年度の子の看護休暇残日数）で、学校の行儀などにも使用可能。

- 組合からは、「家族支援休暇」を要求していたが、今回孫まで拡大したことは成果である。今後は、中学校までの拡大の交渉を強める。

7 嘱託員の休暇制度の改正

① 「子の看護休暇」を「子育て支援休暇」に改める。

- ・ 内容、取得要件は教職員と同様。ただし、休暇年度に子が2人以上の場合は10日を超えない範囲、孫は、3日を超えない範囲。
- ・ 報酬は、二日目までは有給。三日を超えると無休。ただし欠勤扱いではない。孫は、有給。

② 退勤途上の危険回避休暇の新設

- ・（取得要件）地震、水害、火災等非常災害により退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇。（有給）

- 交渉では、「退勤途上の危険回避休暇」を管理職が認めることが稀であり、教職員自身このような特別休暇があることさえ知らない状況を伝え、今後は退勤だけでなく出勤時においても交通遮断等による特別休暇を適正に行うよう強く要求した。

「特別支援学校設置基準策定を求める署名」「35人以下学級早期実現を求める署名」等教育条件整備に関する署名への協力ありがとうございました。署名は、来月国会、及び北九州市議会に提出します。