

■事務室の方へ 恐れ入りますが、分会長さんへお渡しください

長野高教組FAXニュース	増刷りの上、職場のみなさんに配布してください。
〒380-8790 長野市県町 593 TEL 026-234-2216 FAX 026-234-2219 メール naganokokyoso@educas.jp HP http://naganokokyoso.com/ FAX ニュースは、HP からダウンロードできます	2021年10月25日(月) No. 392 (21-09)

人事委員会勧告速報

ボーナス0.10月引下げ(国0.15月引下げ) 地公労の取り組み、一定反映

長野県人事委員会勧告内容(概略)

月例給 ボーナス

改定なし
民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.40月分 → 4.30月分
※再任用職員については、期末手当0.05月引下げ(2.30月→2.25月)

	6月期	12月期
2021年度 期末手当	1.275 月(支給済み)	1.125 月(現行1.275月)
勤勉手当	0.925 月(支給済み)	0.975 月(現行0.925月)
2022年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

人材確保

会計年度任用職員制度については、常勤職員の給与との均衡を図ること。

不妊治療休暇

不妊治療休暇と仕事の両立も重要な課題であり、昨年度長野県独自に新設された不妊治療休暇制度の周知、活用をはじめ、不妊治療を受けやすい職場環境を醸成することが必要。

勤務時間把握

任命権者にあっては、勤務時間を客観的な記録を基礎として確認し、記録することを徹底した上で、時間外勤務や在校等時間の縮減につなげる必要がある。

実施時期

2021年12月1日から実施

今回の勧告のポイント

(1) 期末手当と勤勉手当の支給割合

今回の県人勧では、ボーナスを0.10月の引下げ(勤勉手当を0.05月引き上げる一方、期末手当を0.15月引き下げる)としています。国の人事院勧告が0.15月の引下げとなっていることから、地公労の取り組みにより、下げ幅を圧縮させることができました。しかし、期末手当の支給率を引き下げることによって、人事評価に影響を受ける「勤勉手当」の比率が高くなることは極めて問題です。

(2) 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員にはそもそも勤勉手当は支給されていません。期末手当が引き下げられれば、会計年度職員と一般職員との賃金格差はますます大きなものとなります。会計年度任用職員の給与について、「常勤職員との均衡を図ること」を言及していることから、今後の交渉で勤勉手当を支給するよう求めていくことが重要です。

(3) 人事管理について前向きな言及

①不妊治療休暇制度の周知・活用をはじめ、不妊治療休暇を取得しやすい職場環境の醸成、②任命権者が勤務時間を客観的に確認し、職員の時間外勤務や在校等時間の縮減につなげる、など人事管理に関する課題の解消に言及した点は、この間の地公労の取り組みの成果です。

※同送した「地公労声明」も合わせてご確認ください。

国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要 (令和3年通常国会)

令和3年4月 内閣人事局

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、定年の65歳引上げについての国会及び内閣に対する人事院の「意見の申出」（平成30年8月）に鑑み、国家公務員の定年を引き上げる。

1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

(ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める)

	現行	令和5年度～ 6年度	令和7年度～ 8年度	令和9年度～ 10年度	令和11年度～ 12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止

(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

2. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- ① 組織活力を維持するため、管理監督職（指定職及び俸給の特別調整額適用官職等）の職員は、60歳（事務次官等は62歳）の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。
- ② 役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。

3. 60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額を、職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日（特定日）以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

(役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割水準)

(※) 検討条項として、政府は、①60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引上げ完成の前（令和13年3月31日まで）に所要の措置を順次講ずること、②公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずること、を規定

4. 高齢期における多様な職業生活設計の支援

- ① 60歳以後定年前に退職した者の退職手当
60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
- ② 定年前再任用短時間勤務制の導入
60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を設ける。

5. その他

- ・ 検察官、防衛省の事務官等についても、同様に定年の引上げ等を行う。
- ・ 施行日：令和5年4月1日

令和3年(2021年)10月11日

長野県高等学校教職員組合

執行委員長 細尾 俊彦
青年部長 唐澤 佑作 様
講師再任用職員部長 木下 哲郎

長野県教育委員会
教育長 原山 隆一

回 答 書

令和3年8月30日付けで要求のありましたことについては、次のとおりです。

要 求	回 答
<p>I. 生活向上に関する要求</p> <p>A. 賃金・手当について大幅な改善を行うこと。</p> <p>(1) 初任給のさらなる引き上げなど、青年教職員の給与水準を改善すること。</p> <p>(2) 常勤講師の上位制限を撤廃すること。</p> <p>(3) 常勤講師が正規教員と同等の職務を担っている実態や総務省・人事院・文科省からの通知等を踏まえ、2級格付けにすること。</p> <p>(4) 非常勤講師について次の点を改善すること。</p> <p>① 報酬が月額制から実費制となった際の単価算定基準を尊重して1時間あたりの報酬単価を設定すること。</p> <p>② 学びの改革支援課で任用されている非常勤講師について、履修の標準となる35週分の予算を措置すること。</p> <p>③ 授業日以外でも、少なくとも必要な出勤については、通勤手当を支給すること。</p> <p>④ 夜間定時制勤務の職員などには、定通手当等の性格を踏まえ、相応の報酬を支給すること。</p> <p>(5) 再任用職員の賃金について、次の点を改善するよう関係機関に働きかけること。</p> <p>① 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げること。</p> <p>② 一時金については、支給月数を引き上げ、職務加算を行うこと。</p> <p>③ 扶養手当や寒冷地手当などをはじめとする、対象外とされている諸手当を支給すること。</p> <p>(6) 文化祭指導などの実態に鑑み、勤務時間外の生徒会指導なども特殊勤務手当の支給対象とすること。</p> <p>(7) 単身赴任手当の支給額を引き上げるとともに、支給対象範囲を拡大すること。</p>	<p>I. 生活向上に関する要求</p> <p>A</p> <p>(1) 人事委員会勧告を尊重したい。</p> <p>(2) 地公労の課題である。</p> <p>(3) 他県との均衡も踏まえて設定しており、困難である。</p> <p>(4)</p> <p>① 困難である。</p> <p>② 引き続き必要な予算の確保に努めたい。</p> <p>③ 困難である。</p> <p>④ 困難である。</p> <p>(5) 地公労の課題である。</p> <p>(6) 困難である。</p> <p>(7) 地公労の課題である。</p>

要 求	回 答
<p>B. クラブ顧問の実態を詳しく調査しその結果に基づき、クラブ指導に関する条件整備を早急に行うこと。</p> <p>(1) 大幅な超過勤務の原因ともなっているクラブ顧問について、超過勤務縮減に向けて具体的な措置を講ずること。</p> <p>(2) クラブ指導にかかる週休日の振替及び代休を取得できるよう条件整備を行うこと。【新規】</p> <p>(3) 特殊業務手当について、「長野県高等学校の運動部活動方針」「長野県高等学校の文化部活動方針」に基づき、教職員の適正な勤務時間の設定及び超過勤務縮減の観点から 1 時間単位の支給とするよう運用の改善を図ること。</p> <p>(4) 特殊業務手当は、平日も支給対象とすること。</p> <p>(5) クラブ顧問の大幅な自己負担になっている用具代等を全額県費負担とすること。当面、次の点について改善すること。</p> <p>① 消耗品の備品の補助費を増額すること。</p> <p>② 審判・顧問登録、顧問研修などに伴い発生する諸経費について、調査を行い実態の把握に努めること。また、調査結果をもとに「義務」として挙げられた経費については、県費負担とすること。</p> <p>③ 土日の部活指導のための出勤にかかる有料道路代を含む交通費を実費支給すること。</p> <p>(6) 生徒引率にともなう自家用車使用について、現場職員の意見を引き続きとりいれ、要綱の周知徹底を図ること。</p> <p>(7) クラブ活動中または引率移動中の事故・災害・傷害等の保障を十分にすること。</p> <p>(8) クラブ顧問の負担を軽減するため、スポーツ活動派遣事業などを拡充するとともに、現場への周知徹底をはかること。</p>	<p>B</p> <p>(1) 努力している。</p> <p>(2) 週休日の振替及び代休の取得ができるよう環境整備に努める。</p> <p>(3) 困難である。</p> <p>(4) 困難である。</p> <p>(5)</p> <p>① 困難である。</p> <p>② 困難である。</p> <p>③ 地公労の課題である。</p> <p>(6) 引き続き周知したい。</p> <p>(7) 引き続き努力したい。</p> <p>(8) 努力している。</p>
<p>C. 教職員の住環境に関する整備を早急に行うこと。</p> <p>(1) 教職員住宅に入居しやすい環境を整えること。</p> <p>(2) 住宅・独身寮については、入居者の要求に沿った修理、改善をすみやかに行うこと。</p> <p>(3) 教職員住宅・独身寮の一人当たりの負担を減らすように対策を講じること。</p> <p>(4) 住宅手当の支給限度額を拡大し、支給率を引き上げること。</p>	<p>C</p> <p>(1) 努力している。</p> <p>(2) 必要な修繕は行っている。</p> <p>(3) 職員宿舍貸付料の額は職員宿舍管理規則による。</p> <p>(4) 地公労の課題である。</p>

要 求	回 答
<p>Ⅱ. 人事・労働条件・権利確立に関する要求</p> <p>(1) 教職員定数増に努めるとともに、総務省や文科省通知等にある通り教職員定数は正規職員で確保し、欠員補充による臨時的任用を解消すること。</p> <p>(2) 以下にあげる講師の労働条件等について、早急に改善をすすめること。</p> <p>① 講師任用時に労働条件等の文書による明示を管理職に徹底すること。</p> <p>② 常勤講師の任用形態が切り替わる際に、規則に則り該当月の給与の合計額を支給すると同時に、内部事務システム等の登録を解除することのないように配慮すること。【新規】</p> <p>③ 交渉の経過等を踏まえ、「テスト監督」や「単位認定にかかる教科会」、「補充的授業」などの非常勤講師の報酬対象業務について学校長を通じてすべての教職員に周知し、全職員が共通理解を持ち対応できるようにすること。</p> <p>④ 非常勤講師について、生徒への指導や提出物のチェック等、授業時間前後の労働実態を、雇用主として把握すること。</p> <p>(3) ハラスメントに関する調査を行い、実態把握に努めるとともに、「長野県パワーハラスメント防止マニュアル」に基づき、ハラスメントの防止及び排除に向けて管理職に指導すること。</p> <p>(4) 「勤務の割り振り」について、次の点について改善すること。</p> <p>① 各校の実情に合わせ、学校長が認める業務を主体的に判断できるようにすること。</p> <p>② 以下の業務も対象業務に含めること。</p> <p>1. 平日の部活動指導</p> <p>2. 生活指導</p> <p>(5) 青年部および講師再任用職員部が抱える課題について、意見交換が必要となる場合には個別に懇談の機会を設けるなど、真摯に対応すること。</p> <p>(6) ICT環境整備に伴い、青年教職員にICT関連業務による過度な負担が生じている実態を踏まえ、負担軽減のための具体的な手立てを講じること。【新規】</p> <p>(7) 教職員の年齢構成の学校間格差と、特定の学校に若い教諭や講師が集中している現状を改善すること。</p> <p>(8) 定時制・通信制の事務職員や養護教諭などを含め、適切な人員確保をすること。</p> <p>(9) 本人の意思や専門性、学校の教育計画を無視した一方的人事を行わないこと。また、通勤に困難をきたしたり、授業時間数などで過重な負担が生じたりするような兼務を命じないこと。</p>	<p>Ⅱ. 人事・労働条件・権利確立に関する要求</p> <p>(1) 努力したい。</p> <p>(2)</p> <p>① 努力している。</p> <p>② 努力したい。</p> <p>③ 校長会等を通じ周知している。</p> <p>④ 引き続き適切な労務管理に努めたい。</p> <p>(3) 指導している。</p> <p>(4)</p> <p>① 運用通知の範囲内で勤務時間の割り振り制度がより活用されるよう、周知していきたい。</p> <p>② 平日補習や文化祭等の安全管理業務は対象にしている。他はできない。</p> <p>(5) 必要に応じ対応したい。</p> <p>(6) 努力している。</p> <p>(7) 努力したい。</p> <p>(8) 養護教諭の確保については、努力したい。</p> <p>(9) 人事は、学校長の意見等を聞いて公正かつ慎重に行っている。後段については、過重な負担が生じないよう慎重に対応していき</p>

要 求	回 答
<p>(10) 新採者に採用決定後の「回答書」の趣旨を十分に周知し、赴任先については家庭状況等に十分配慮して決定すること。また、赴任校の内示について、可能な限り早く行うこと。</p> <p>(11) 「部活動運営の適正化について」は、丁寧な説明と運用を行うこと。また、教員特殊業務手当の「部活動指導関係」の予算を理由とした活動制限は行わないこと。</p>	<p>たい。</p> <p>(10) 配慮している。後段については、人事異動のスケジュールを踏まえて進めたい。</p> <p>(11) 適切な運用に努めたい。</p>
<p>Ⅲ. 民主教育・教育条件整備に関する要求</p> <p>(1) 30人規模学級を実現させること。とりわけ地域高校などでの先行実施を早急に行うこと。</p> <p>(2) 青年教職員のニーズに沿う研修を充実させ、参加しやすい態勢を整備すること。</p> <p>(3) 教職員の自主研修を積極的に支援すること。</p> <p>(4) 教員免許更新制の早期の廃止を求めること。当面は、65歳に達する教員免許保有者に対し、更新講習と更新手続きを免除するよう国に求めること。また、在職中の常勤講師、非常勤講師の教員免許更新対象者に対しても、対象者であることの周知を図ること。</p> <p>(5) 経年研等、官制研修の実施にあたっては、これまでの経緯を尊重するとともに職員団体と協議を行い、以下の点について配慮すること。</p> <p>① 現場の多忙な実態を踏まえ、該当者の負担をさらに軽減し、校務に支障のないようにすること。</p> <p>② 一定年数の講師経験者は、研修の時間を軽減する配慮すること。</p> <p>(6) スクールカウンセラー・生徒指導専門教員の配置を拡充すること。</p> <p>(7) 現場の意見を十分に反映しながら必要な箇所へ冷房設備の設置やトイレの洋式化を進めること。</p> <p>(8) オンライン授業等にかかる環境整備に関わって、教職員用のタブレット端末を配置すること。【新規】</p> <p>(9) 統合型校務支援システムの運用に対応するために、非常勤講師に対してノートパソコンやYubiキーを早期に配置すること。【新規】</p>	<p>Ⅲ. 民主教育・教育条件整備に関する要求</p> <p>(1) 困難である。</p> <p>(2) 引き続き努力したい。</p> <p>(3) 教職員の研修については、その拡充に努力したい。</p> <p>(4) 国の動向を注視したい。中段については、引き続き国に働きかけていく。後段については、周知している。</p> <p>(5) これまでの経緯や学校現場の実情を踏まえて進めていきたい。</p> <p>① 法令等に基づいて実施する。</p> <p>② 引き続き努力したい。</p> <p>(6) スクールカウンセラー、生徒指導専門教員の配置については、引き続き努力したい。</p> <p>(7) 努力したい。</p> <p>(8) 努力する。</p> <p>(9) 努力する。</p>
<p>Ⅳ. 教員採用選考制度の民主化・透明化に関する要求</p> <p>(1) 思想・信条などを理由とした不正な採用選考は行わないこと。</p>	<p>Ⅳ. 教員採用選考制度の民主化・透明化に関する要求</p> <p>(1) 採用は公正に行っている。</p>

要 求	回 答
<p>(2) 教員採用制度は透明性を確保し、公平・公正に実施すること。</p> <p>(3) 欠員補充の講師が非常に多い現状に鑑み、新規採用数を大幅に拡大すること。特に、採用人数は採用猶予者数とは別にし、予定数に近づけること。</p> <p>(4) 少人数教科、職種を含むすべての教科や職種で採用選考を継続して実施すること。</p> <p>① 少人数教科の採用選考を継続して行うこと。また、複数を採用すること。</p> <p>② 学校司書の採用選考を行うこと。また、受験年齢制限を撤廃し、経験者枠を創設すること。</p> <p>③ 実習教員の採用選考を継続して行うこと。</p> <p>④ 校用、農林業務担当職員を正規職員で採用し配置すること。</p> <p>(5) 受験の機会を制限することのないよう、「申し込み資格」に掲げる次の条件を削除すること。</p> <p>① 高等学校の「地理歴史」は公民の免許状を、「公民」は地理歴史の免許状を、「書道」は国語の免許状を、「情報」は他教科の免許状をそれぞれ有することが望ましいです。</p> <p>(6) 講師経験が適正に評価されるよう、一定年数の講師経験を持つ受験者の一次選考を免除するなど、具体策を検討すること。</p> <p>(7) 二次選考H判定者だけでなく、一次選考合格者についても次年度の一次選考を免除するなど、選考制度全般を見直し、更に改善を進めること。その際、講師再任用職員部との交渉や協議などを尊重すること。</p> <p>(8) 教員採用選考問題の解答用紙の開示請求の手続きについて周知徹底を図るとともに、手続きの方法を簡略化すること。</p> <p>(9) 選考の判定に関わる個人情報についても、申し出がある場合には開示を認めること。</p> <p>(10) 採用選考期日については、文化祭等の学校行事と重ならないよう配慮するため、早い時期に明らかにすること。</p> <p>(11) 新たな特別選考区分の設定にあたっては、その意義を明確にするとともに、他の区分との公平をはかること。</p> <p>V. 再任用制度に関する要求</p> <p>(1) 年金支給年齢の引き下げを関係機関に働きかけること。</p>	<p>(2) 採用は公正に行っている。</p> <p>(3) 努力している。</p> <p>(4)</p> <p>① 課題として認識している。</p> <p>② 引き続き努力する。後段については、困難である。</p> <p>③ 状況を見ながら判断したい。</p> <p>④ 校用、農林業務については、新たな雇用形態への転換を進めている。</p> <p>(5) できない。</p> <p>(6) 講師経験者については配慮しているが、引き続き研究していきたい。</p> <p>(7) 現段階での変更は考えていない。</p> <p>(8) 条例に基づき実施する。</p> <p>(9) 長野県個人情報保護条例の規定に基づく開示請求が可能である。</p> <p>(10) 努力したい。</p> <p>(11) 公正を期した選考をしている。</p>
<p>V. 再任用制度に関する要求</p> <p>(1) 国の動向を注視したい。</p>	<p>V. 再任用制度に関する要求</p> <p>(1) 国の動向を注視したい。</p>

要 求	回 答
<p>(2) 現行制度下では、年金満額支給年齢まで定年を延長すること。</p> <p>(3) 今後予想される定年延長の制度設計については、講師再任用職員部との交渉や協議などを尊重し、再任用職員と定年が延長された職員との間に不要な軋轢が生じない措置を講ずること。</p> <p>(4) 現行の1年更新制ではなく、希望する年数の再任用を保障すること。また、再任用の配置や人事異動についても、「人事異動要綱」を準用するなど、教諭と同等に中長期的な教育計画の元で、一定のルール化をはかること。</p> <p>(5) 希望者全員を再任用すること。また、希望者が勤務しやすいよう、勤務条件等に十分配慮すること。</p> <p>(6) 再任用の勤務条件等については、希望・任用時ともに必ず文書で明示し、本人が理解できるよう努力すること。</p> <p>(7) 勤務校については、最終在籍校における任用を原則とするよう求めるが、個々の事情についても丁寧なヒアリングを行い十分な配慮をすること。</p> <p>(8) 任用形態が変わる場合は、本人の希望や生活実態等をふまえ、十分なヒアリングを行った上で決定すること。とりわけ、再任用への移行の際のヒアリングを丁寧に行うこと。</p> <p>(9) 再任用職員のうち、少なくとも短時間勤務職員は定数外とすること。</p>	<p>(2) 地公労の課題である。</p> <p>(3) 地公労の課題である。</p> <p>(4) 地公労の課題である。後段については、現状では困難である。</p> <p>(5) 努力したい。</p> <p>(6) 行っている。</p> <p>(7) 最終在籍校における再任用とは限らない。ヒアリングは丁寧に行っている。</p> <p>(8) 行っている。</p> <p>(9) できない。</p>