

2021年度の交渉等で獲得した主な成果

2021年11月長野高教組

2021年度も繰り返すコロナ感染拡大の波に翻弄された1年でした。経済もコロナ禍で大打撃を受け、人事院、人事委員会勧告にもマイナスの影響が出ました。県財政ひっ迫の中での確定交渉でしたが、粘り強い交渉により数々の大きな成果も獲得することができました。こうした成果を、まだ組合に入っていない方にも伝えて、一人でも多くの仲間を増やしましょう！

「団結は力！」そして「One for all, All for one！」の精神で！

※交渉の成果の(地)は地公労交渉・(高)は高教組交渉

1、55歳昇給停止の提案を阻止(地)

県人事委員会の報告で55歳以上の昇給停止について「早急に実施する必要がある」と踏み込んだ表現がなされ、地公労交渉第1波では人事課長から「任命権者としてどのように対応するか検討している」という発言があり緊張感が走りました。強い決意で臨んだ第2波交渉で「令和4年4月からの実施は行わない」という回答を引き出し、提案をさせませんでした。

2、一時金のマイナス幅の圧縮(地)

国の人事院勧告は期末手当マイナス0.15月(再任用マイナス0.10月)でした。県人事委員会への度重なる要請を行い、マイナス0.10月(再任用0.05月)となりました。(しかし長野県は期末手当マイナス0.15月、勤勉手当プラス0.05月としたため勤勉手当のない会計年度任用職員は不利になるという課題も)

3、臨時的任用(常勤講師等)の上位制限の撤廃!(地・高)

2019年度まで臨時的任用(常勤講師など)は経験年数が長くても、前歴をもとに計算される初任給(その年度の給料)は1級71号俸(当時278,800円)で上位制限により頭打ちにされていました。2019年～3年間の交渉を経て「60歳未満の者に係る初任給の上位制限について、廃止を検討する(適用日:令和4年4月1日)」という成果を勝ち取りました。2022年4月からは最高号俸である1級153号俸(335,500円)まで頭打ちなく初任給決定がされます。経験年数の長い常勤講師の方では3年間で90万円近い賃金改善がされる方もいます。

教育職(2)

	2022年度からの最高号俸 1-153	2019年度までの最高号俸 1-71	差額	1年分差額
給料月額	335,500	278,800	56,700	680,400
教職調整額	13,420	11,152	2,268	27,216
地域手当	5,703	4,739	964	11,567
義務教育等 教員特別手当	4,400	3,800	600	7,200
期末手当	425,548	383,098	42,449	84,899
勤勉手当	168,446	136,295	32,151	64,303
			差額合計	875,584

4、妊娠中の養護教諭への代替非常勤職員の措置の対象拡大(高)

現在4月～7月(1学期)の学校検診業務について80時間措置されている代替非常勤職員について、期間は通年で業務の制限なく使える制度になります。(適用日:令和4年4月1日)

5、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関する休暇制度(地)

人事院勧告に基づく国家公務員に準じた休暇制度の改善を勝ち取りました。

(1) 育児休業の取得回数制限の緩和

- ① 取得回数は原則1回まで ⇒ 原則2回まで(注、男女ともに適用)
- ② ①に加えて子の出生後8週間以内に1回まで ⇒ 2回まで(注：男性職員に適用)

(2) 育児参加のための休暇の対象期間の拡大

産後8週間を経過する日まで ⇒ 子が1歳に達する日まで

(3) 非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和、配偶者出産休暇の新設

- ① 育児休業・育児時間・介護休暇・介護時間の取得要件の緩和(在職期間1年以上 ⇒ 廃止)
- ② 配偶者出産休暇(2日)、育児参加のための休暇(5日)を有給で新設
- ③ 産前休暇、産後休暇の有給化

(4) 会計年度任用職員についての前進回答(地公労交渉で上記下線部について長野県独自の前進回答を引き出しました。)

- ① 新設する会計年度任用職員の配偶者出産休暇の付与日数「年2日」⇒「年3日」へ
- ② 会計年度任用職員の産前産後休暇の対象期間の始期について「分娩予定日の6週間前にあたる日」⇒「分娩予定日8週間前に当たる日」

(5) 長野県が先行した不妊治療休暇(1年以内、無給)に関して、国の制度は「原則5日、頻繁な通院を有する場合5日加算」(有給の特別休暇)ですが、交渉により条件を外させ「年10日」の有給の特別休暇として、今までの制度と合わせて活用することができるようになります!

6、取り組みに活用できる回答、口頭メモ・発言など(地・高)

(1) 障がい者枠選考で採用された職員の処遇改善(地)

○「障がい者枠採用の職員は4号俸低かった問題」が在職者も含めて改善されます。

(2) 夏季休暇について6月1日から取得できるよう検討する(適用日：令和4年4月1日)(地)

○学校現場ではあまり実効性はありませんが柔軟な時期設定が可能になりました。

(3) 管理諸室・特別教室等への冷房設備の設置のありかたについて検討する

(適用日：令和4年4月1日)(高)

○2021年度夏の温度計測、キュービクル(受電装置)の調査を踏まえ、予算獲得も含めて前向きな回答を勝ち取りました。各職場において施設委員会などでの民主的な設置場所の決定が求められます。

(4) 電子黒板及びWi-Fiルーターの設置の拡大について検討する(高)

○すでに2021年度途中から動き出している事業を継続して行うことが示されました。上記のエアコン同様、設置場所棟について職場の取り組みが必要になります。

(5) 文化系部活動の対外運動競技等指導業務に係る特殊勤務手当の支給対象について調査する(高)

○2018年度の交渉から要求を続けたことが、実現に向けて動き出しました。文化系クラブの地区大会の引率が部活動指導関係(3時間程度2,700円)となっていることを改善させるために引き続き取り組みます。

(6) クラブ顧問の消耗品費について、1校当たり3万円措置するよう検討する(単年度措置)(高)

○クラブ顧問の負担軽減という訴えに、県教委が来年度予算の確保を約束しました。

(7) 需用費の確保について引き続き努力する(高)

○灯油代の高騰を心配する現場の声に対して、口頭メモに初めて盛り込まれました。

(8) 「県教育委員会として、学校徴収金に係る保護者負担の軽減について、努力してまいります」

○交渉のまとめに当たり細尾委員長から「コロナ禍で収入が減少している家庭が多くある中、保護者負担についてどのように考えているか」と問いかけたことに対して、服部高校教育課長が口頭で発言しました。

☆地公労、高教組の団結と粘り強い交渉で勝ち取った今年の成果をお互いに確認しましょう。
勝ち取った休暇などを利用しやすい職場づくりを進め、新しい仲間を迎えましょう!