

茨城県高等学校教職員組合

310-0853
水戸市平須町1-93

Tel 029-305-3075
Fax 029-305-3317
e-mail iba-kou@mito.ne.jp

茨城の教育

2017年の地公労交渉妥結で変わる私たちの賃金、労働条件

昨年11月22日に、2017年度の地公労交渉が妥結しましたが、結果私たちの賃金や労働条件は以下のように変わります。

12月27日には既に、差額が支給されています。

なお、2017年度は、10月16日に茨城県人事委員会勧告が出されていますが、人事委員会勧告は私たち県職員の賃金や労働条件の基準となるものです。

毎年、3月には茨城県高等学校教職員組合も地公労の一組織として、人事委員会に要求書を提出して、交渉しています。

地公労妥結結果

(1) 人事委員会勧告を完全実施する。

①月々の給料を平均0.13%

(502円) 引き上げる。具体的には若年層は約1000円、再任用も含め経験層は400円引き上げる。

②ボーナスを0.1月引き上げる。(年間4.3月→4.4月)
再任用職員、0.05月引き上げる。(年間2.25月→2.30月)

(2) 人事委員会勧告通り退職手当を見直す

①調整率を引き下げる。(87/100→83.7/100)

②ただし、実施時期を1月1日から2月1日に延期させた。



(3) 再任用職員の勤勉手当への教員評価結果の反映を継続協議とし、2018年度の具体化を阻止した。

(4) 給与構造改革時に昇給を抑制され回復していない職員について本年度退職者も含め、抑制された号給を回復。

①本年度退職者は2018年2月に4号昇給。

②49歳以上の教職員は来年度から2年かけて4号昇給。結果、55歳を超えても昇給停止は2年間行わない。

(5) 家族看護休暇の新設

①子の看護休暇(中学校前の子どもの看護に与えられる休暇で年5日、子が複数いる場合は10日)を「家族看護休暇」に改める。看護の対象者を義務教育終了前の子(中学生まで拡大)、配偶者、父母及び配偶者の父母とし、同居は問わないとなっています。また、中学校就学前の子が複数いる場合は、10日間になります。

②家族看護休暇は2018年4月

から導入される。

「家族看護休暇」の新設は、昨年度の長期不妊治療休暇に引き続き休暇制度の大きな成果です。また、対象となる教職員の数も多く、各学校での的確な制度運用が欠かせません。

また、3月で給与制度の総合的見直しの「現給保障」がなくなり、退職手当が減額される中で、(4)の昇給回復によって多少ではあるものの、減額が緩和されることになりました。

退職手当の削減などは国の強い「指導」があって導入が強行された面が強いのですが、賃金や労働条件の改善を勝ち取っていくためには労働組合の力が欠かせません。

現在、春闘で民間企業の労働組合は賃上げを要求してたたかっていますが、春闘結果は夏の人事院勧告や秋の人事委員会勧告に大きな影響を及ぼします。

昨年度は、茨厚労という医療労働組合がボーナスの0.5月提案に対して、700人を超えるストライキでたたかい、昨年12月にはこれまで通りの2月支給で、既に妥結しています。

定年制延長、2033年度に完成

1月に入ってから新聞報道によると、政府は原則60歳と定める国家、地方公務員の定年を3年ごとに1歳ずつ延長し、2033年度に65歳とする方向で検討に入ったということです。

しかし、これはあくまでも政府の検討が始まったということであって、茨城県の教職員の定年延長について議論が始まったというわけではありません。もちろん、国が一定の方向を明らかにする中で、茨城県としても県職員の定年制延長についての検討は避けて通ることはできません。

ところで、2033年は15年後で、定年制延長が始まる2021年は3年後です。

3年後に再任用制度はどうなるかは全くわかりませんが、少子高齢化の中で人手不足が深刻化して、人手不足を解消するために退職後の教職員を就業させて、雇用せざるを得なくなるのは現在以上だろうと予想されます。引き続き、政府の検討を注視していきます。

これって変だよ!!

～療休者の後補充が配置されない～

公立学校共済組合茨城支部が主催している第5回健康管理事業検討委員会の会議資料にも、「平成27年度に精神疾患で休職した公立学校の教職員は、3年連続で5000人を超えており、本県においても4年連続で100人を超えている。(公立学校の教職員の人事行政状況調査・文部科学省)」という記述があって、教職員のメンタルヘルス問題は深刻な状況です。

ところで、茨城県の高校、特別支援学校では、1月以上の療休者が出た場合、教育委員会に報告して、各学校が講師を探して常勤講師を配置できることになっています。

ところが、講師の人手不足でなかなか後補充者を見つけれないという現状があります。こうした現状を変えるためには、療休者が出た場合、管理職が同じ教科の教員や全教職員に向けて「1月以上の療休者に対しては常勤講師を配置する

ことができます。私も探しますが、先生方も個人的に当たって探してみてください。どんな情報でもかまいませんので、情報をお寄せください」と呼びかける必要があります。

「3月以上じゃないと講師はつかない」と勘違いしていたり、管理職に任せればどうにかなるだろうと楽観視していると後補充の講師が見つからず同じ教科の教員が分担して授業をやることになってしまいます。

しかし、同じ教科の教員の負担は過重労働になって、負担した教員が新たにメンタルヘルス不全になって療休になってしまうこともあります。

また、自分が療休をとった結果、同じ教科の教員に過重負担をかけていることを知って、「申し訳ない」という気持ちを強く持つようになってストレスをため込む原因にもなります。

「同じ教科の教員に我慢

してもらおう」ということは結果的に誰にとってもよいことではなく、みんなで協力して後補充の講師を探すことが一番であることは言うまでもないことです。

こうした問題を、執行委員会で議論することが多くなっていますが、特別支援学校の執行委員から特別支援学校では療休者が複数出ていること、産休で休んでいる教職員の後補充の講師が見つからないことがあるという報告がありました。

突然の病気ではない産休や育休は半年以上前から休むことがわかっているのですから、講師が見つからないのではなく、講師を見つけていないと言わざるを得ません。管理職の管理責任が問われます。

また、産休や育休の後補充の講師がつかなくて、同僚の過重負担にしていることは産休や育休をとることを躊躇させることになり、マタハラと言わざるを得なくなります。



茨城県の最低賃金796円

昨年2017年10月1日から茨城県の最低賃金は、前年に比べ25円上がって796円になりました。最低賃金は各都道府県の地方最低賃金審議会が決定するもので、各県によって金額が異なっています。

全国平均は848円で、1都6県では、800円を超えていないのは群馬県(783円)と茨城県だけです。東京は958円、神奈川は956円、埼玉は871円、千葉は871円、栃木は800円です。

東京、神奈川では最低賃金が950円を超えているので、時給1000円以上でない高校生アルバイトも集まらないという実態が広がっています。

高教組が加盟している茨城労連や全労連では、毎年①すべての働く人に人間らしい生活を保障するために、最低賃金法を改正し、生計費原則にもとづく「全国一律最低賃金制度」を実現すること、

②最低賃金を1000円以上に引き上げること、

③最低賃金の引き上げを円滑に実施するために、中小企業・小規模事業者への特別補助を行うこと、等を求め署名活動に取り組んでいます。今年も2月以降、最賃署名のお願いをしますので、署名が回ってきたときには、ご協力をよろしくお願い致します。

高校現場での取り組み

高校では、以下のような取り組みが必要です。

①茨城労働局が作成した最賃のポスターを生徒や教職員が目にする場所が張り出す。17年のポスターは俳優の遠藤憲一さんが起用されています。

②ポスターを貼りだしたことを職員朝会などで紹介し、生徒に伝達するように管理職が教職員に指示する。

③労働法制の学習にあわせ、最低賃金制度について生徒に対する学習の機会を作る。

④最低賃金未満のアルバイト申請があった場合は、生徒に「最低賃金未満であることを伝え、アルバイト許可をしない。また、最低賃金未満のアルバイトの事実を労働局等に報告する。

これはまさにコンプライアンス問題です。