

全教栃木 教育新聞

4.77~9.77%の賃金削減を職員団体に提案！ 賃金決定ルールを無視し、士気を低下させる賃下げは認められない！

5月16日、佐藤順一副知事から6つの職員団体に

対して、左表の内容の賃金削減が提案されました。昨年度から実施されている国家公務員の賃金削減を、地方公務員にも一方的に適用とする今回の賃金削減。提案する県当局も「断腸の思い」（佐藤副知事）だとしても、だからといって前号でも指摘したように今回の提案は私たちの「生活破壊」。受け入れることはできません。

職員給与の減額措置 提案内容

125.5.16(木)

○ 給料月額（平成18年4月の給料表の切替に伴う経過措置適用者については当該経過措置適用後の額。以下同じ。）については、給料表及び職務の級ごとに、それぞれ下表に定める率を減額した額とする。

給料表	減額率	4.77%	7.77%	9.77%
行政職給料表	1、2級	3～6級	7～9級	
研究職給料表	1、2級	3、4級	5級	
医療職給料表(1)	1級	2、3級	4級	
医療職給料表(2)	1、2級	3～6級	7級	
医療職給料表(3)	1～3級	4～6級	7級	
教育職給料表(1)	1、2級	特2級～4級		
教育職給料表(2)	1、2級	特2級～4級		
技能労務職給料表	1～3級	4、5級		

- 期末手当及び勤続手当については、9.77%減額した額とする。
- 給料の特別調整額（管理職手当）については、1.0%減額した額とする。
- その他、地域手当等の給料月額に連動する手当（退職手当を除く。）及び職調整額については、減額後の給料月額で算定した額とする。
- 減額措置は、平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間実施する。

提案された削減案です。行政職給料表が適用されている事務職員や医療職給料表が適用されている学校栄養士、教員（1、2級適用）よりも削減率が大きくなっています。

群馬県や埼玉県では、期末手当・勤勉手当の削減率の圧縮が当局より提案されています。30日の教育次長交渉でも、撤回や率の改定は応じられないとの発言がありましたが、近県でできることが栃木県ではどうしてできないのでしょうか。

24日の県教委交渉で発言する篠原章彦全教栃木執行委員長。



「プログラム」に基づく集中改革期間も昨年度をもって終了し、所期の



16日の交渉で賃下げ提案を行う佐藤副知事。

発行
全栃木教職員組合
宇都宮市兵庫塚3-10-30
TEL 028-653-0353
FAX 028-653-1579
http://
www.zenkyotcg.org
E-mail
info@zenkyotcg.org

子ども参加、父母共同の
学校づくりを
長時間過密労働をなくそう
教員免許更新制を廃止させよう

職員団体の皆様には日頃から県政推進にあたり、様々な面でご理解とご協力を賜り、この場を借りてお礼を述べたい。また職員の皆様には、今日の厳しい環境の中で複雑多

く集中改革期間も昨年度をもって終了し、所期の「プログラム」に基づく

目的は概ね達成できたが、平成28年度までの中期財政収支では「プログラム」の取り組みを継続しても、医療・福祉関係や防災、公債費等の増加、新たな行政需要の対応などにより、今後も引き続き財源不足が見込まれることから、「プログラム」の考



30日の交渉で職員団体の質問に答える榎山英二次長（管理）。

こうした中で、国から地方に対する職員給与削減の要請があった。政府として、正式な地方への要請は1月15日に開催された国と地方の協議の場において行われた。地方側としては当然反発をしたが、その後の調整について総務大臣が行うことになったことはご存じのことと思う。

しかしながら、1月24日には地方への給与削減要請が閣議決定され、2月28日には総務大臣から給与削減を要請する通知が各自治体に送付された。さらに3月5日には25年度の地方財政計画が閣議決定され、職員給与費では国家公務員に準じた給与削減を実施することを前提に、地方交付税等が削減されることになった。国が本来地方固有の財源である地方交付税を使っ

て、地方の職員給与を削減させようとする今回のやり方は、到底容認できない。地方交付税法が3月29

教員採用試験学習会

日時 6月8日(土) 16:30～

会場 全栃木教職員組合

内容 作文、一般教養対策等

※資料代として500円の負担をお願いします。

日に成立、本年度予算も昨日成立したことから、本年度の地方交付税は削減された状況になった。国の地方財政措置等に従わざるを得なくなった。現実には地方交付税等が削減される中で、職員給与をそのままにしておくということは、本来県民サービスに充てるべき財源を職員給与に充てることになり、県民の理解を得ることは困難である。加えて、各都道府県が国の要請に呼応して、職員給与を削減する動きを見せており、本県職員を取り巻く状況はますます厳しさを増している。本県としては、これまでも様々な観点から慎重に検討してきたが、事ここに至ってはまさに苦渋の選択ではあるが、断腸の思いで職員給与の削減に踏み切らざるを得ないと判断したところである。国の要請どおりご理解とご協力をお願いしたい。

2013年度の県教委交渉は、以下のことについて要求しています。

1. 「新たな職」を導入しないこと。「主幹教諭」配置の効果について、広く検証を行って廃止も含めた検討を行うこと。
2. 「全国学力調査」を廃止するよう国に求めること。県教育委員会として競争的な教育を行わないこと。悉皆の学力調査を行わないこと。
3. 教員免許更新制の廃止を国に求めること。
4. 教職員の生活を破壊し、士気を失わせるような賃金、手当等の削減を行わないこと。教育基本法に基づき、教職員が職務に専念できる賃金等の改善を行うこと。
5. 教職員評価について
 - (1) 「CEART勧告」を尊重し、廃止も視野に入れた協議を組合と行うこと。賃金リンクは行わないこと。
 - (2) 教職員評価や表彰などによる、報償的な人事や研修を行わないこと。
 - (3) 臨時的任用者に対して実施しないこと。
6. 公平な昇任を行うこと。指導主事などの登用制度を設けること。
7. 人事異動について
 - (1) 希望と納得の原則に基づく民主的な人事を推進すること。再任用を希望する教職員のすべてに再任用を保障するとともに、勤務校について同様の配慮を行うこと。
 - (2) 異動先も含めた異動情報を本人に適宜知らせて合意を得るようにすること。小中学校教職員に対して、内々示で転出先の校名を伝えること。
8. 教員採用試験について
 - (1) 雇用対策法付帯決議に基づき、受験年齢を59歳まで引き上げること。
 - (2) 職務遂行力をより評価する採用試験とすること。
 - (3) 適性検査を行わないこと。
 - (4) 前年度の一次試験合格者、1年以上の勤務経験のある臨時、非常勤教員に対しては一次試験を免除すること。
 - (5) 出願時の履歴書記入について簡素化を検討すること。
 - (6) 使用者責任のあいまいな採用前研修は行わないこと。
9. 臨時、非常勤教員の待遇改善について
 - (1) 常勤の臨時教員の職名を教諭、給与は2級を適用するとともに最高号給を引き上げること。
 - (2) 労働基準法第15条に基づく労働契約書を手交するとともに、法規や規則に基づいた労働条件を守ること。
 - (3) 任用期間が1年に満たない場合でも前歴換算を行うこと。
 - (4) 任用継続の希望に応えること。
 - (5) 3月31日だけ任用が切れる場合には健康保険や厚生年金加入を継続して、使用者責任を果たすこと。
 - (6) 新規採用者も含め、労働安全衛生法に則り採用時の健康診断は公費で行うこと。
10. 長時間過密労働をなくすために
 - (1) 教育基本法、労働基準法や給付法を守り長時間過密労働を解消すること。管理職が勤務実態を把握し、勤務時間割り振り変更簿などを作成して週38時間45分勤務を実現すること。
 - (2) 宿泊行事などについては1泊につき半日程度の振替休日認めること。
 - (3) 高校入試に関わる業務で教員に対して過重な負担をさせないこと。負担増につながりかねない特色選抜は廃止を含めて再検討を行うこと。

- (4) 休憩時間を確保すること。確保できない場合には代替措置を講じること。
- (5) 初任者研修の内容や提出文書について、さらに精選を進めるとともに採用市町によってアンバランスが生じないようにすること。
- (6) 中体連、高体連主催大会の生徒引率については出張とすること。
11. 傷病休暇及び生理休暇取得をすすめること。年次有給休暇も含め、取得状況を公表すること。
12. 福利厚生制度の充実を図るとともに、共済組合施設を利用しやすい制度とすること。
13. パワーハラスメントをなくすとともに、精神疾患をなくす施策を講じること。初任者に対して適切な指導を行うよう管理職、研修担当者に徹底すること。
14. 教職員を増やし、小学校や高等学校でも少人数学級をすすめること。中学・高校での教育活動や校務分掌に支障をきたさないよう、教科教員・図書館の司書の適正な配置を行うこと。
15. 県立高校の再募集を行うこと。
16. 特別支援学校の教員配置を適正なものにすること。正規採用教員を増やすこと。
17. 放射性物質の除去を進めて安全な教育環境を確保すること。放射線から健康および生命を守る学習と実践教育を推進すること。
18. 「事務所衛生基準規則」や、文部科学省「学校における環境衛生管理の徹底について（通知）」にもとづいた教育執務環境を実現すること。安全衛生委員会で決定した施設の修繕などについて、十分な予算措置を行って早急を実現すること。
19. 総括安全衛生委員会を毎月開催し、決定事項を確実に実施するとともに全教職員への広報を行うこと。
20. 市町教育委員会に対して労働安全衛生体制を早急に確立するよう働きかけること。
21. 不当労働行為を行わないこと。私たちとの交渉結果及び確認事項については市町教委、全管理職に徹底すること。これらに反する事例があった場合には、県教委としてその是正に責任を負うこと。
22. 1回目の本交渉でも適宜回答を行うこと。回答は文書で行うこと。

1泊でも1日の割り振り変更！

泊を伴う学校行事にかかわる勤務時間の割り振り

修学旅行や宿泊訓練など泊を伴う学校行事にかかわって、勤務時間の割り振りが適応されます。
1日の勤務時間の上限は15時間30分（2012年4月9日より改定）です。あらかじめ「勤務を要しない日」を設定することができます。

★宿泊訓練や修学旅行など泊を伴う学校行事にかかわって、勤務時間の割り振りが適応されます。

		2泊3日宿泊訓練 勤務時間の割り振り例													
日	5/18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6/1
曜日	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
当初の割り振り			3-45	15-30	15-30	11-45					7-45	7-45	7-45	7-45	7-45
変更			7-45	15-30	15-30	11-45				7-45	3-45				

① ② 前4週連続1泊以上

・21日に15時間30分を超過することによって、24日を「勤務を要しない日」に設定することができる。22日に6時間30分を超過することによって、27日を「勤務を要しない日」に設定することができる。23日に11時間45分を超過することによって、20日に3時間45分の勤務日を指定できる。

・③④のそれぞれどうして変更

・1泊の行事でも1日の割り振り変更ができるようになりました。また、22日より翌朝5時までの勤務については、「夜間勤務手当」が付きまます。

堺市の勤務割り振りです。栃木の場合、火～木の修学旅行だったら、金曜日は当然出勤です。県の規則では3時間の勤務割り振りにはできていることになっています。運営問答集で確認を。