

全俸給の月例給引上げ! ボーナス0.1月引上げ! 職場要求を届け続けて 通勤手当、出張旅費基準改善

高知県教組・高教組では賃金労働条件の改善を求めて、11月5日(火)に岡本教職員・福利課課長と、同13日(水)に長岡教育長と交渉を行いました。

その中で、賃金・手当の改善、臨時教職員と時間講師の処遇改善、長時間勤務解消の抜本的対策、代替未配置問題の解消、人員確保策のための待遇改善を強く要望しました。以下、主な回答を紹介します。(詳細なやりとりは2~4面参照)



賃金・手当

- ◇初任給23000円程up、月例給全級・全号俸で引上げ(3100円以上)
- ◇一時金0.1月引上げ(再任用0.05月引上げ)・・・全て勤勉手当で
中高年齢では物価高騰には追いつかず!他県との格差解消せず(東京とは格差拡大!)
- ◇勤勉手当引き上げ分は、成績率強化に使わない
- ◇通勤手当の高速道路使用料金は全額支給
- ◇出張旅費(修学旅行引率旅費にも反映予定)の増額
- ◇再任用教職員にも住居手当、(県立学校の)特勤勤務手当・同準ずる手当支給実現(小中学校のへき地手当等は法改正が必要)

労働条件

- ◇臨教の給与2級適用は、実現している他県の情報を調べる
- ◇初任研の授業研究指導細案作成は年間3回であることを再周知する
- ◇産休代替前倒加配配置、産休・病休等代替未配置解消に、臨時教職員の確保に更なる努力をする
- ◇「休養室」についての表示や教職員への周知について、県立学校長の面談時に、教育長より周知する
- ◇定年延長者・再任用者を大事する働き方の改善の可能性を探る

課長・教育長の回答は、受持時数軽減、臨教や定年延長・再任用者の待遇改善において、国の制度などを超える独自の改善策のない「ゼロ回答」に近いもので、来年度当初の人員確保にも不安を残すものでした。しかし、一昨年の臨教の赴任旅費、昨年の臨教の病休日数拡大(最大10日⇒90日)がいずれも交渉後に実現しました。また、小・中学校の再任用者へのへき地手当等の支給に向けた法改正もこれからです。今後も、教職員の実態、職場の声を届け、要求実現のために運動を続けていきます。

◎ ハラスメントの対応策については、別途要望書も提出しました。折衝などを続けていきます。



発行所
高知県教職員組合
〒780-0850
高知市丸ノ内2-1-10
TEL088-822-4135
FAX088-823-2355

高知県教組 検索

全教職員配付 県教委交渉報告特集

とからだを育てるのは、人生の土台を作ること。子どもの今と未来を守るために、きちんと配置を。また、養護教諭や栄養教諭は、正規や任期付きを余裕を持って採用をして欲しい。

11. 定年延長者の給与7割の廃止・改善 + 12. 暫定再任用の賃金改善
《委》国家公務員制度に則って行っており、給与は現行で。諸手当など、人勤で改善が勧告された部分は、それに合わせて適切に対応したい。国との政策の適合性を考えなければならない。短時間再任用の定数外は困難。

【組】自分(定年延長者)の周りでも、「もう辞める」等の声が出ている。定年延長者には担任をさせないとか、させる場合には時間講師をつけるとか、負担軽減を行っている県もある。(モチベーションが下がってもう辞めたいと思っている人に)続けてやってもらえる手立てを考えて欲しい。

《委》7割に下げられたという気持ちは分かる。給与制度は県独自で何か(改善)するのは出来ないが、働き方については何かするのは出来るかもしれないので、出来ることは考えたい。

賃金労働条件改善を 求める署名、 532筆を提出

10月から全県でお願いしていた賃金労働条件改善を求める署名は、11月13日までに532筆が集まりました。そこで、教育長交渉時に集まっている分を教育長に提出しました(写真・右)。



お忙しい中、ご協力いただきまして、心から感謝申し上げます。
ありがとうございました。

★なお、交渉後も郵送などで県教組に届けられているものがあります。随時、追加で県教委に届けます。もしまだ学校に署名用紙がありましたら、高知県教組までお届けください。よろしく願います。

全教が、11月14日に談話を発表!

財務省案・文科省案もいずれも不十分

教育予算増・教職員定数改善と給特法改正など、 総合的な取り組みが必要と指摘!

今、文科省は、2025年度概算要求で教職調整額を13%に増額(2026年1月から)する案を出しています。それに対して、財務省は、教育予算全体の増額は認めないと否定する一方で、11月11日に財政制度等審議会で「時間外在校等時間の縮減の進捗状況に応じて、教職調整額を10%にまで引き上げる」(逆に言えば、働き方改革を進めなければ、教職調整額の引き上げは認めない)という案を出しています。文科大臣はそれに対して異議を唱えるなど、先行きは不透明な状況です。

しかし、どちらの案も教職員の願いをかなえるものにはなっていません。そこで、全教は、11月14日に、書記長談話を発表し、両案の問題点を指摘するとともに、教育予算増・教職員定数改善と合わせて給特法を改正するなど、総合的な取り組みが必要とする談話を発表しました。

高知県教組か全教(全日本教職員組合)のHPから、その談話も見ることが出来ます。どうぞご覧ください。

全教HPアドレス <https://www.zenkyo.jp/>

【賃金労働条件確定・県教委交渉の概略】

教職員福利課・課長交渉（11/5）と教育長交渉（11/13）の内容を、テーマ別に、高知県教組の記録を下に編集してまとめています。その点をご確認ください。

また、各項目の見出しは、みなさんにお願ひした署名用紙の項目と合わせていますが、要求書や署名の表現を省略していますので、この点もご確認ください。

【組】組合側の発言

《委》県教委側の発言



1. 月例給引上げ・一時金引き上げ

《委》高知県人事委員会勧告（県人勧）で、全世代の月例給引上げ（平均1万円以上）並びにボーナスの引き上げ（0.1月）が勧告された。勧告は尊重し、適切な運用を考えている。

2. 配偶者の扶養手当の廃止

《委》これも国の人事院勧告並びに県人勧で、少子化対策の一つとして出された。尊重して、実施する。

【組】現行と比べて、配偶者と子どもが二人いてそれぞれに扶養手当をもらっている人までが引き下げになる。不利益変更ではないか。民間の7割は、見直す予定がないとの調査もある。ぜひ努力して欲しい。

3. 部活動・通勤手当など諸手当の引上げ。修学旅行の宿泊費単価の引き上げ。

《委》適切に旅程を組んでも、（修学旅行の宿泊費が）上限を超える場合は、主管課（小中学校課等）へ相談すれば、増額している。また、修学旅行の宿泊費単価については、知事部局の出張旅費の改善がされるので、上限額を引き上げる方向で見直す。高速道路料金支給（現行・半額支給＝片道分）も、全額支給の勧告が出されているので、それに合わせて見直す。

【組】県立学校の再任用職員に対する特手手当は県人勧でも支給するように改善の見直しが出された。それに該当する小中学校の再任用職員へのへき地手当も支給できるように検討を。

《委》国のへき地教育振興法の改善がされないと、その支給見直しは県単独では出来ない。

4. 臨教の待遇・賃金改善 + 5. 時間講師の待遇改善

【組】期限付き講師の給与を、現行の1級ではなく、（より高い賃金となる）2級に引上げを。

《委》講師は、教育面では教諭と同じだが、学校運営上「主任」にはなれない等の差があるので、2級には出来ない。また、講師の人間ドック受診を特別休暇にという要望については、職務専念義務免除（職専免）で対応しているので、実質的に不利益にはなっていない。

【組】2020年度に改善した静岡など、11の県が2級適用している。研究をして欲しい。

《委》静岡に（2級適用の理由を尋ねるなど）話をしてみたい。

【組】代替未配置も多い。臨教が、もっと高知でやりたいと思える改善が必要。時間講師のボーナス支給の要件となっている「週15.5時間以上」では、ほとんどの時間講師がボーナスを支給されていない。時間要件がない広島県や、持ち授業時数1時間を1.5時間勤務と換算することで支給している京都などのように、支給の範囲を拡大する施策を考えて欲しい。

《委》非正規国家公務員と知事部局の会計年度任用職員の支給要件が「15.5時間以上」なので、高知県教育委員会独自では出来ない。

【組】知事部局の会計年度任用職員と時間講師の働き方は大きく異なる。ワーキングプアを生み出している現状を改善するためにも検討を。

【組】時間講師が採用された時に渡す勤務条件通知書に、職務内容（授業だけではなく、授業準備、採点や成績処理等いろいろな業務があること）を明記するべき。その必要な時間も勤務時間として認めよ。

《委》通知書には、労基法上の項目は入っている。人事委員会からも、（現状の通知書で）違法との指摘はない。また、時間講師は、他の時給から比べてかなり高く設定している。人勧で他の給与が上がっても、他の給与が追いつかない限り（時間単価を）引き上げるつもりはない。

6. 持ち時数の上限設定とそれに必要な人員配置、県教委施策の見直し

《委》第3期教育大綱や第4期教育振興基本計画では学校のマネジメント力向上で、業務の見直しなどを推進してきた。また、年間授業時数が標準時数を大幅に超えることがないようにという通知も出した。県独自の少人数学級加配や、新卒者へのサポート教員の配置（20名で61人の新卒新採

をサポート）なども行っている。教科や学校規模などで学校毎に事情が違うので、全県一律の持ち時数上限設定は出来ない。

【組】教科担任制は、実際は担任同士の交換で行われていることも多く、持ち時数の負担軽減にはなっていない。

【組】初任者が勤務校で作成する指導案は、細案作成は年間3回というようになっているが、まだ11回行わせている学校がある。初任者の負担軽減を。

《委》全体として若年教員が増えており、その負担軽減は図りたい。細案3回は、ぜひ共有したい。校長や初任者指導教員の会で伝えてはいる。

【組】修学旅行の夜の勤務について、他県では一定の計算式（2泊で1日の振休等）で振休を取れるようになっている。学校長任せではなく、（振休の）目安としての規定を作してほしい。

《委》現在のところ、限定4項目の振替で行ってほしい。特別に目安を示すことはしない。

【組】6時間×5日で30コマ。これをこなしている教員もいる。なぜ上限設定が出来ないのか。

《委》仮に20時間を上限とすると、残り10時間を担う別な人を県単独で雇う必要がある。その加配を国からもらわないと、県単独では出来ない。

【組】今の学校現場の状態（長時間過密労働、代替未配置）は、非常事態と考えて欲しい。現場は、（改善に向かうという希望を）諦めている。展望が持てない。何らかの改善を求めたい。

7. メンタルヘルス対策等、労働安全衛生体制の強化

《委》県立は、安全衛生規定等も作り、行っている。（小中学校を所管する）市町村教委に対しては、指導する立場にない。情報提供はしたい。

【組】昨年の交渉で、県立学校の休養室の表示や教職員への周知について、教育長自らが周知したいと答えたが、表示がまだの学校もある。

《委》表示・周知が徹底していないのは問題である。11月にも通知を出したし、1月の県立学校長との面談でも話をしたい。

8. 母性保護

《委》男性育休取得50%を目指している。ハンドブックなどでも周知している。

【組】産休の前倒し加配（7月末までに産休に入ることが分かっている人に対して、4月冒頭から代替を配置する制度）で、今年は30人の対象者がおりながら、17名しか配置出来ていない。中でも小学校教諭は、11人対象者がおりながら3名しか配置出来ていない。男性も、人がいない状況では育休が取れないと言っている。

《委》何とか（対象者全員に）配置したいが、例えば「7月に産休に入る人」に4月から配置するより、「4月に担任がいない」という状況は避けなければならない。そうした中で、配置出来ない事例が生まれた。人材確保には努力したいが…。4月の段階で、必要などころにはり付けたら残りはいない状況では難しい。

【組】任期付教員（産育休代替もしくは日本人学校着任配偶者同行に充当）を多く採用しておき、人員の確保を。産育休代替の口がない時には、身分は任期付教員のままで、（期限付き講師として病休代替などで）着任させている静岡や神戸の例もある。

《委》国のルールに則って、その範囲で行うのが行政。（なぜそれが出来ているのか）理由が分からないが、該当の県に問い合わせてみる。

9. ハラスメント防止体制の確立

《委》苦情相談窓口が機能するように、考えて行きたい。県立で教職員対象に行っているハラスメントアンケートを小中学校の教員に行うように、市町村教委を指導する立場にはない。情報提供はしたい。

★ハラスメントについては11月7日に別途申し入れを行いました。それに基づき、組合の代表と県教委の代表で話し合いを持つように折衝中です。（11/18現在、4面参照）



10. 養護教諭・栄養教諭の代替未配置の防止

《委》年度途中の正教員の配置換えは難しい。最大限の努力をして配置したい。

【組】給食は、ただお腹を満たせば良いというものではない。教育の一つである。未配置や、その解消のための兼務発令では、栄養指導の時間も取れないし、アレルギー児への個別対応も十分出来ない。健康な心