

vol. 2216

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館
TEL / (097) 556-2838 FAX / (097) 556-8998 MAIL / ohtwu@view.ocn.ne.jp

大分県高教組情報

【発行者】大野 真二 【印刷】佐伯印刷(株) 【売 価】30円(組合員の購読料は組合費の中に入れて徴収しています)



今号の掲載内容 (掲載順)

- 2019年度賃金確定交渉妥結
 - 地公労 総務部長交渉 (11月5日(火) 13:30~ 県庁本館人事課分室)
 - 地公労 知事交渉 (11月19日(火) 15:00~ 県庁本館人事課分室)
- ジェンダー平等教育をすすめよう!
 - 2019年度日教組両性の自立と平等をめざす教育研究会

2019年度賃金確定交渉妥結

高教組速報第20号で既報の通り、今年度の賃金確定交渉は、11月19日(火)に行われた地公労(大分県地方公務員労働組合共闘会議:議長・岡部勝也県教組委員長)知事交渉において妥結となりました。

今年度の賃金確定交渉は、大分県人事委員会が6年連続の月例給、一時金の引き上げの勧告を行いましたが、教職員を含む県職員の長時間労働の是正や諸手当の改善など、これまで議論を重ねてきたものの解決されていない課題は多く積み残されており、それらについて改善を当局に強く求めました。交渉の経過は以下の通りです。

通勤手当100円の減額を提示

地公労 総務部長交渉 (11月5日(火)13:30 ~ 県庁本館人事課分室)

単身赴任手当支給要件の一部を緩和

地公労賃金確定総務部長交渉では、高教組からも46名が参加し、和田総務部長に対し、厳しい職場実態や生活実態を訴え、賃金改善を求めました。



冒頭、岡部議長は挨拶の中で、「今年度の人事委員会勧告は月例給、一時金ともアップとなった。しかし人勧が守られればよいというわけではない。本日は私たちの生活実態・職場実態を訴えていくので誠実な対応をお願いする。」と述べました。これに対し、和田総務部長は「本日の交渉では、皆さんの話を十分聞き、誠意をもって議論しながら、解決を図っていききたい。また総合的な判断を要するものについては、知事交渉で判断ができるよう、制度面・財政面から整理をしていききたいと考えている。」と応え、交渉に入りました。

11月8日総務部長文書回答(冒頭)

- 今回の給与改定については、国の実施を待って速やかに実施することとしたい。
 - 各職給料表については、人事委員会勧告のとおりとし、平成31年4月1日から適用したい。
また、技能労務職員に適用される給料表のうち、知事部局の農業技術員については別表1のとおり、その他の技能労務職員については別表2のとおりとし、平成31年4月1日から適用したい。
 - 期末手当及び勤勉手当については、令和元年12月1日から、人事委員会勧告のとおり措置したい。
 - 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間の扶養手当の経過措置額については、子に係る扶養手当額(職員に配偶者がいない場合を除く。)を9,800円としたい。
- 自動車等使用者の通勤手当については、人事委員会と協議のうえ、令和2年1月1日から、その使用距離に応じ、別表3のとおりとしたい。

別表3

片道の使用距離	総務部長提示額	現行より
2 km以上 4 km未満	2,000円	▲100円

4 km以上 7 km未満	4,000円	▲100円
7 km以上 10km未満	6,500円	▲100円
10km以上 15km未満	9,200円	▲100円
15km以上 20km未満	12,600円	▲100円
20km以上 25km未満	15,900円	▲100円
25km以上 30km未満	19,500円	▲100円
30km以上 35km未満	22,600円	▲100円
35km以上 40km未満	25,500円	▲100円
40km以上 45km未満	28,000円	▲100円
45km以上 50km未満	30,400円	▲100円
50km以上 55km未満	33,400円	▲100円
55km以上 60km未満	36,500円	▲100円
60km以上 65km未満	39,800円	▲100円
65km以上 70km未満	43,900円	▲100円
70km以上 75km未満	47,900円	▲100円
75km以上 80km未満	50,000円	▲100円
80km以上 85km未満	53,900円	▲100円
85km以上	55,000円	±0円

※85km以上の区分を除いたすべての区分において、100円の減額

《文書回答に対する補足説明》

○(人勧の取扱い) 本年度の給与改定については、去る10月4日の人事委員会勧告を受けて以来、国や各県の動向等を踏まえ、鋭意検討を重ねてきた。その結果、回答のとおり、人事委員会勧告を実施したい。

○(給料表) 各職給料表については、人事委員会が勧告した給料表のとおり引上げ改定を行い、平成31年4月1日から、遡って適用したい。また、技能労務職員に適用される給料表のうち、平成29年度以降に採用された知事部局の農業技術員については別表1のとおり、また、その他の知事部局及び教育委員会の技能労務職員については別表2のとおり、他職種に準じて引上げ改定を行い、同じく平成31年4月1日から適用したい。

○(勤勉手当) 勤勉手当については、人事委員会勧告のとおり、令和元年12月に支給される勤勉手当の支給割合を現行の0.925月分から0.975月分に引上げ改定したい。また、令和2年6月以降については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を現行の0.925月分から0.95月分に引上げ改定したい。

○(扶養手当) 扶養手当の経過措置額においては、人事委員会勧告で「平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間の扶養手当の経過措置額については、報告で言及した趣旨を踏まえ、所要の改定を行うこと。」と言及されており、本年の公民較差を解消するための職員給与の改定例として、現行9,500円の「子に係る扶養手当額」を300円引き上げることが示されている。以上のことを踏まえ、回答のとおり、現行9,500円の「子に係る扶養手当額」を300円引上げ、9,800円としたい。

○(自動車等使用者の通勤手当) 自動車等使用者の通勤手当において、これまでの交渉で自動車等使用者の通勤手当額については、「直近3年間のガソリン平均単価と、諸経費の実勢単価及び燃費に基づいて話し合う」ことを確認している。この考え方に基いて、本日まで、直近3年間のガソリン平均単価と、諸経費の実勢単価及び燃費について調査してきた。その結果、燃費については1ℓ当たり

14km、諸経費については42円のまま変わらないが、ガソリン平均単価は139.8円から150.8円と11.0円の増加となり、2 km以上85km未満の手当額が一律100円上がることになる。また、昨年の交渉で皆さん方と話し合った結果、激変緩和措置の特例措置及び高年齢層を含め幅広い職員に行き渡るような給与改善策として、今年12月までの1年間に限った特例措置として、2 km以上85km未満の各区分において、ルールに基づき算定された額よりも一律200円改善しているところ。これは、あくまでも時限的な取扱いであることから、今年12月をもって予定どおり終了したい。以上のことから、2 km以上85km未満の各区分の手当額については、一律100円の引き下げとなる。このことは、これまでの労使間の議論の積み重ねによるルールに基づくものであり、また、限度額が国を大幅に上回っていたり、手当額の算定において諸経費まで考慮に入れるといった、国や他県と比べて手厚いものになっていることも踏まえ、ご理解いただきたい。

《口頭回答》

○部活動指導業務に係る特殊勤務手当の見直しについて、両教組の皆さん方と教育長との交渉の結果については、教育委員会から報告を受けているので、私としても、任命権者交渉の結果を尊重すべく、必要な予算の確保について、最大限努力したい。

《検討結果》

○住居手当については、本年の人事院勧告において、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げるとともに、それにより生ずる財源を用いて、手当の最高支給限度額を1,000円引上げるよう勧告が行われていることや、人事委員会から「職員の実態や他の都道府県の状況等に留意しながら、慎重に検討する必要がある。」との報告が出されていることを踏まえ、本日まで、他県状況等を調査しながら、その取扱いについて検討を行ってきた。その結果、全国では、国どおり改定の勧告が15県、独自制度移行の勧告が10県、勧告見送りが21県という状況になっているが、特に九州各県においては、佐賀県を除く6県が国準拠での見直しを行うよう勧告されている。そのような状況の中、これまでも借家・借間に係る住居手当については、国や他県の手当額との均衡を考慮して改定してきた経緯があることを踏まえると、今回についても、この考えに沿った適切な対応が必要であると考えているが、後ほど、要求項目の中で、皆さん方と話し合っていきたい。

○その他、各要求項目についても任命権者段階の交渉を踏まえて検討してきたが、いずれも難しい問題ばかりである。

○本日の交渉にあたっては、皆さん方の主張を十分聞き、誠意をもって議論する中で、解決を図りたいし、総合的な判断を要するものについては、知事交渉で判断ができるよう、制度面・財政面から整理をしたいと考えている。

項目ごとに議論を進める中で、以下のような主張がなされました。

●今回の勧告は30代半ばまでの改定でしかない。全世代での改定が必要である。

●この3年間は子に係る扶養手当で較差の解消を行ってきたが、来年度からはそれができなくなる。今のうちにその

方法を示してほしい。

●昇給停止の人がどのような働き方をしているか見てほしい。それまでと全く変わっていないし責任も重い。現給保障が終了することでモチベーションの低下を防ぐためにも、何らかの工夫ができないか考える必要がある。

●評価制度は学校にはなじまない制度である。数値目標を押し付けられ、わずか半年というスパンで結果を出すようなことは学校現場ではありえない。私たちは不安にあおられ、競争の中で日々苦しんでいる。

●育休等は、制度はあってもなかなか取れないのが現実である。数年前広瀬知事が「イクボス宣言」をした。これが各管理職にどれだけ浸透しているのか疑問である。休暇を取りやすい環境整備は他県に先駆けて行うべきである。

●高年齢層の賃金アップが望めないという状況が昨年と変わっていないのであれば、通勤手当の減額は行うべきではない。

●いつどこで倒れる人がいてもおかしくないのが現在の状況であるにもかかわらず、業務量の削減よりも時短の方を厳しく言われる。それに加えて、休憩時間も取れない、長距離通勤を強いられるなど私たちの労働環境は変わっていない。

以上のような主張を受け、40分の検討休憩の後、総務部長から下の追加回答と内容説明がありました。

11月8日総務部長文書回答（追加）

前回の回答に次のとおり追加する。

単身赴任手当の支給にかかる配偶者等との別居要件については、人事委員会と協議のうえ、令和2年4月1日から、「配偶者が産後8週間を経過するまでの間にあること」を対象に含めることとしたい。

《文書回答に対する補足説明》

○単身赴任手当に係る支給要件の緩和について、本日の交渉の中での、皆さん方からの「子育て世代の負担軽減をしてほしい」との主張を踏まえ、九州各県の状況を確認したところ、職員との別居に係る「やむを得ない事情」として認めている県が2県あった。このことを踏まえて検討した結果、回答のとおり、人事委員会と協議のうえ、令和2年4月1日から、配偶者が産後8週間以内にある場合については、配偶者等が職員と同居できないと認められる事情に含める取扱いにしたい。なお、詳細については、事務的に協議したい。

○給与制度の総合的見直しに伴う現給保障について、本日の交渉における皆さん方の主張を踏まえて検討したが、国や各県の状況から、やはり、現給保障を継続することは大変難しい状況であることについては、ご理解いただきたい。なお、本日の交渉での「現給保障廃止の影響の大きさ

を踏まえて、全体として少しでも改善が図られるよう、人事委員会と協議してもらいたい」との皆さん方の主張については、副知事に報告するとともに、次の交渉において改めて見解を示せるよう検討したい。

○住居手当の見直しについて、本日の交渉の中で、皆さん方から「国では財源均衡であっても、地方では不利益となる職員の方が多い」という主張や、「国と地方では事情が異なるので、地方の実情を踏まえた判断をすべきだ」との主張があったが、交渉の中で申し上げた内容で理解していただきたいが、皆さんの強い主張については上司に伝えたい。

○通勤手当の改善について、本日の交渉の中で、自動車等使用者の通勤手当や竹田地域に通勤する職員に係る認定経路の取扱いについて、皆さん方から、「中高年齢層を含めた幅広い職員への給与改善が必要な状況は昨年と変わらない」「職員の負担軽減となるよう改善してもらいたい」との強いご意見をいただいた。しかしながら、これまで労使で合意した算定ルールに基づき手当額を改定してきた経緯があることや、本県の通勤手当制度全体については、国や他県と比べて有利な取扱いになっていることから、本日晒した内容でご理解いただきたいが、皆さん方の強い主張については、上司に伝えたい。

○長時間労働の是正について、本日の交渉の中で、「勤務時間の適正把握に止まらず、業務量の削減や人員増など真に実効性のあるとりくみを進めてもらいたい。」との主張をはじめ、健康に影響を及ぼしかねない様々な現場実態の話があったが、知事部局、教育委員会ともに、長時間労働の是正は待たなしの状況であることは認識しているし、皆さん方に改善を実感してもらえよう、これまで以上に実効性のあるとりくみを進めていきたいと考えている。本年は、勤務時間条例の改正等により時間外勤務の上限規制が明文化されたほか、「勤務時間管理システム」や「タイムレコーダー」の導入から1年が経過し、勤務実態の客観的な把握が徐々に進んでいる。今後は、データの分析と検証をしっかり行い、長時間労働の是正につなげていきたい。とりわけ長時間労働は、職員の健康に重大な影響を及ぼす恐れがあり、労働安全衛生や健康管理上の重要な課題であると考えているので、引き続き努力していく。また、学校現場の超勤縮減については、岡部議長からも「教育委員会を含めた『オール県庁』としてしっかりととりくんでもらいたい」との意見もあり、改めて教育委員会任せにすることなく、県庁全体の問題として捉えたうえで、できる限りの支援をしていきたいと考えている。その他も含め、本日の交渉の中で、学校現場の皆さん方からの主張については、教育委員会にしっかり伝えていく。

以上の回答の後、通勤手当と住居手当について上司に相談するとの検討結果の説明があり、これが総務部長からの精一杯の回答であると判断し、最後に岡部議長から「これまでで精一杯の内容のものを出していただいたと判断する。あらためて知事段階で私たちの志気の向上につながるよう、交渉の冒頭から出せるものは示していただきたい。」と述べ、総務部長も了承したことから、18:55に交渉を終了しました。

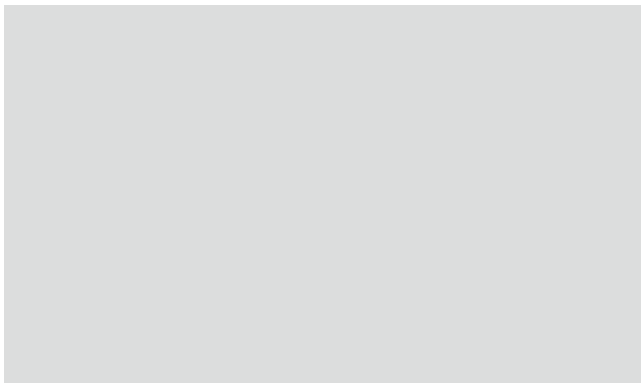
期末・勤勉手当職務段階別加算4号給前倒し

地公労 知事交渉 (11月19日(火)15:00～ 県庁本館人事課分室)

通勤手当現状維持 住居手当の改定見送り

賃金確定交渉を締めくくる知事交渉には、高教組から支部・現業職組・事務職組の代表をはじめ各分会と本部執行委員の計52人で臨みました。

通勤手当の減額の問題、住居手当の扱い、さらには高齢者層の給与上の課題等が残されたまま臨んだ昨日の交渉でした。広瀬知事から全権委任を受けた尾野副知事に対し、人事委員会勧告により月例給・一時金の引上げがあったものの、私たちの生活が改善しているとは言えないという立場で、現状の厳しい勤務実態や生活実態を訴えました。



65km以上70km未満	44,000円	+100円
70km以上75km未満	48,000円	+100円
75km以上70km未満	51,000円	+100円
80km以上85km未満	54,000円	+100円
85km以上	55,000円	±0円

※85km以上の区分を除いたすべての区分において、総務部長提示額より100円の増額（現行を維持）

《副知事補足説明》

○（竹田地域に通勤する職員の負担軽減について）先日の総務部長交渉において、皆さん方から「竹田地域へ長距離通勤する職員の身体的・精神的負担を考慮した通勤経路認定をしてもらいたい」との強い主張があったことを踏まえ、検討の結果、別府方面から竹田地域への通勤のため、一般道のみによる経路よりも、別府・大分米良間の全区間を經由し、国道10号から中九州横断道路の犬飼・竹田間の全区間を利用する経路の方が、通勤距離は伸びるものの通勤時間の短縮効果が一定程度認められたことから、回答のとおり、令和2年1月1日から、通勤時間が短縮となる場合に、当該経路を通勤経路として認定したい。

○（交通用具使用者の通勤手当額の改定）総務部長交渉の段階で、これまで皆さん方と話し合っただめたルールである、直近3年間のガソリン平均単価と諸経費及び燃費に基づいて算定した手当額を回答したところ。この手当額について、皆さん方から「人事委員会勧告の内容や、今年10月からの消費税引き上げなど、中高年齢層を含めた幅広い給与改善が必要な状況は昨年と変わらない」との強い主張があったことを踏まえ、交通用具使用者の通勤手当額については、人事委員会と協議のうえ、総務部長交渉でお示した手当額よりも引き上げたい。具体的には、2km以上85km未満の距離区分において、本年12月で特例措置は終了するが、令和2年1月から12月までの間については、新たに暫定措置として、ルールに基づいた手当額より一律100円の引上げとしたい。

《副知事口頭回答》

○（来年の公民較差解消に係る課題）総務部長交渉において、「現給保障廃止の影響の大きさを踏まえて、少しでも来年の人事委員会勧告で改善が図られるよう、春闘段階から人事委員会と協議してもらいたい」との主張もあったことから、何ができるのか本日まで検討を行った。当方としても、現給保障の終了が、対象となる職員の皆さんの士気に与える影響や、来年の公民較差に与える影響とその解消に係る課題については認識しているので、総務部長交渉

交渉に先立ち、副知事から前回の総務部長交渉を踏まえての、次のような冒頭回答が示されました。

副知事文書回答（冒頭）

前回までの回答に次のとおり追加する。

- 1 通勤のため、高速自動車国道のうち、別府・大分米良インターチェンジ間の全区間を利用し、かつ、中九州横断道路のうち、犬飼・竹田インターチェンジ間の全区間を利用することにより、通勤時間が短縮される場合には、令和2年1月1日から、当該経路を通勤経路として認定する取扱いとしたい。
- 2 自動車等使用者の通勤手当については、人事委員会と協議のうえ、令和2年1月1日から、その使用距離に応じ、別表のとおりとしたい。

別表

〔自動車等使用者の支給額〕

片道の使用距離	副知事提示額	総務部長提示額より
2 km以上 4 km未満	2,100円	+100円
4 km以上 7 km未満	4,100円	+100円
7 km以上10km未満	6,600円	+100円
10km以上15km未満	9,300円	+100円
15km以上20km未満	12,700円	+100円
20km以上25km未満	16,000円	+100円
25km以上30km未満	19,600円	+100円
30km以上35km未満	22,700円	+100円
35km以上40km未満	25,600円	+100円
40km以上45km未満	28,100円	+100円
45km以上50km未満	30,500円	+100円
50km以上55km未満	33,500円	+100円
55km以上60km未満	36,600円	+100円
60km以上65km未満	39,900円	+100円

において議論になった水準調整給料表については、現給保障が終了する来年の公民較差を踏まえた勧告が出されるよう、できる限りの努力をしたい。(回答については以上)

○このほか、先日の皆さん方と総務部長との交渉の中で、特に重点的に議論された項目のうち、住居手当の見直し等については、総務部長から詳細に報告を受け、本日まで検討を重ねてきたので、それぞれの項目の中で、私の考え方を示しながら議論したい。なお、学校現場の超勤縮減については、教育委員会において、「勤務実態改善検討会」等を通じて具体的なとりくみを進めていくと聞いているが、総務部長交渉での皆さん方の主張や、健康に影響を及ぼしかねない切実な現場実態を踏まえ、知事部局としても、教育委員会任せにすることなく、県庁全体の問題として捉え、引き続き教育委員会の話を聞きながら、できる限りの支援をしたい。また、学校現場以外の超勤縮減についても、引き続き努力したい。

○本日の交渉は、本年の給与改定について議論する最後の交渉であるので、再度皆さん方の主張を聞き、対応できるものがあれば対応するという姿勢で臨んでいる。

以上の回答を受け、交渉団からは、これまで積み重ねてきた議論に重ねながら、生活実態、職場実態を踏まえ、課題解決を求めました。特に、交渉団からの主な主張は以下の通りです。

- 扶養手当の経過措置、現給保障が終わる。来年度国を上回る較差が生じたときどう対処するのか。
- (来年度)現給保障が廃止される層は、これまであまり良い思いをしていない。若い世代のモチベーションが下がらないような判断をお願いしたい。
- 評価制度が導入され数年が経過したが、効果が実感できていない。
- 評価についてはお互いの信頼関係が必要であるが、不満が多い現状がある。
- 職務段階別加算制度の導入当時より状況が変化し、課長級の職務を主任級が担わざるを得ない状況がある。
- 若い世代だけでなく、中・高齢層のきつさも増えている。その労に報いてほしい。
- (育休制度の充実)子どもを育てやすい社会の実現に直結する。国へ法改正の議論を求めてほしい。
- 経済的理由で7割が1歳半までに復帰している。
- 初任給が(採用試験の)受験判断の材料となっている。較差は広がっている印象がある。
- (国どおり住居手当の見直しをすれば)月4,000円減になる職員もいる。
- 8割が基本給では足りないと感じている。改悪はやめてほしい。
- 超勤縮減に向けた、具体的対応を望む。
- 総務部長交渉では、「人は増やせない。スクラップするしかない。」と言われたが、人を増やさないとどうしよう

もない職場もある。

●掛け声だけの管理職が多い。超勤縮減をすすめるには所属長の力量によるところが大きい。

●(部活動手当削減に関して)6時間以上しないよう通知をだしてほしい。

●国体少年で点数を出せと言わないでほしい。部活動の意義とよく言われるが、求められるのは成果、という矛盾がある。

●再任用職員に頼らざるを得ない状況で、賃金だけでなく労働環境の整備を。

以上の議論うけて、交渉は18:14に検討休憩に入りました。休憩終了後20:23交渉を再開し、交渉室に入室した広瀬知事から、「地公労の皆さん方には、日々県行政、教育行政の第一線においてご努力されていることに、感謝申し上げます。本日の交渉での皆さん方の要求内容については、先程、副知事から詳細な報告を受けたところ。諸般の事情を総合的に勘案し、検討した結果を示すので、是非ともご理解ご協力を賜りたい。」と述べ、次の最終回答が示されました。

11月15日知事文書回答(最終)

前回までの回答に、次のとおり追加する。

期末・勤勉手当の職務段階別加算基準のうち、5%加算基準及び10%加算基準については、人事委員会と協議のうえ、令和2年4月1日より基準号給を現行より4号給前倒ししたい。

以上について交渉団は、口頭回答を含め、当局として総合的に検討し、判断した精一杯の結果であると受け止め、最後に岡部議長が「期末・勤勉手当の職務段階別加算の前倒しは高く評価したい。現給保障が終了することに対する解決策はまだ不確定ではあるが、今後も努力を尽くしていくという知事の発言を信頼し妥結したい。」と述べ、20:29に交渉を妥結しました。

妥結後、広瀬知事に直接各単組の抱える課題の投げかけを行い、21:15に交渉の全てを終了しました。

高教組からの主張

1. 部活動指導の処遇改善について

今年度の任命権者交渉では、部活動指導手当の減額が提示された。高速道路を利用している顧問にとっては、平日遅くまで指導するため高速料金の割引時間帯に通行できなかったり、そもそも土日の部活動指導は通勤に該当しないという整

理のため、通勤手当が支給されず、自己負担が大きかったりする実態が改善されないまま減額の提示がされたのは大きな問題がある。今後6時間以上の指導を行っても手当が出ないことで、練習時間が短くなる方向に向かうと思われるが、これまで通り成果を求められる状況が続くのであれば、期待に応えようと時間をかけて熱心に指導しても手当は出ない、という大きな矛盾を抱えた状態となり、顧問の負担は増えるばかりである。今回は、部活動ガイドラインの徹底を含む部活動顧問の負担軽減を図るということで妥結したが、働き方改革の視点からも教職員の負担軽減につながる方向性を打ち出してほしい。

2. 臨時・非常勤教職員の待遇改善について

来年度から「会計年度任用職員制度」が導入されるが、予算の都合により臨時非常勤教職員の数が減ることのないよう、きちんと予算措置をお願いしたい。制度導入に伴い、職の整理を行った結果、県立学校では、現在臨時的任用職員で任用されている現業職員がパートタイムの会計年度任用職員に整理された。そのため、給与が減額となる者がでてくるだけでなく、働く時間数が減少するため、正規職員の負担が増加することが予想される。また、調理員や介助員では、臨時職員しか配置されていない学校もあり、そこがすべてパートタイムということになれば、学校間の格差を生み、教育の機会均等が保障されない状況となる。学校現場が従来通りの教育活動が行われるように配慮をお願いしたい。また、制度導入により給与面では常勤職員と同様とする改善が行われたが、休暇制度についても常勤職員と同様にする方向が示されていたにもかかわらず、知事部局での改正が行われなかったということで見送りの方向で検討がされている。均衡の原則は理解しているが、今後事務的協議を続けるということになっているので、九州各県を研究のうえ、できることからでも改善をお願いしたい。教育現場においては、必要な人員をきちんと配置することが、教職員の負担軽減につながる。そのためにも必要な処遇改善を行い、人員確保ができる環境を整えてほしい。



2019年度 賃金確定交渉結果

① 2019年度賃金改定

- ・月例給 4月に遡って平均420円(0.12%)の改善 ※中高年齢層は据置き
- ・一時金 0.05月の改善(勤勉手当に配分 6月期:0.925→0.95、12月期:0.925→0.95) ※再任用者は据置き
- ・技能労務職給料表は以下の通り

職員の区分	職務の級	給料月額					職員の区分	職務の級	給料月額				
		1級	2級	3級	4級	5級			1級	2級	3級	4級	5級
再任用職員以外の職員	号給						再任用職員以外の職員	号給					
	1	137,100	231,500	244,900	262,900	288,400		34	183,900	285,000	303,900	321,700	352,400
	2	138,200	233,100	246,800	264,700	290,400		35	185,500	286,900	305,500	323,500	354,100
	3	139,400	234,600	248,700	266,400	292,400		36	187,200	288,800	307,200	325,300	355,700
	4	140,500	236,200	250,600	268,200	294,300		37	188,700	290,700	308,100	327,000	357,200
	5	141,600	237,600	252,500	270,000	296,200		38	190,400	292,600	309,600	328,500	358,200
	6	142,700	239,300	254,400	271,800	298,200		39	192,200	294,500	311,100	330,100	359,500
	7	143,900	240,800	256,300	273,600	300,400		40	193,900	296,400	312,700	331,700	360,700
	8	145,000	242,400	258,200	275,400	302,400		41	195,500	298,300	314,300	333,000	361,800
	9	146,100	243,500	260,100	277,300	304,300		42	197,300	300,200	315,900	334,400	362,800
	10	147,200	245,000	262,000	279,100	306,500		43	199,100	302,100	317,500	335,700	363,800
	11	148,400	246,600	263,900	281,000	308,600		44	200,900	304,000	319,000	337,000	364,900
	12	149,500	247,900	265,800	282,700	310,800		45	202,400	305,900	320,500	338,200	365,800
	13	150,600	249,400	267,700	284,400	312,700		46	204,200	307,800	321,700	339,100	366,600
	14	151,700	250,800	269,600	286,300	314,800		47	206,000	309,700	322,900	340,200	367,400
	15	152,800	252,100	271,500	288,200	316,900		48	207,800	311,600	324,100	341,400	368,200
	16	153,900	253,500	273,400	290,000	318,900		49	209,400	313,500	324,800	342,600	368,800
	17	154,900	255,000	275,300	291,700	320,700		50	211,200	315,400	325,700	343,300	369,500
	18	156,300	256,500	277,000	293,600	322,700		51	213,000	317,300	326,500	344,300	370,300
	19	157,600	258,200	278,800	295,500	324,800		52	214,800	319,200	327,300	345,100	371,000
	20	158,900	260,000	280,300	297,400	326,800		53	216,200	321,100	328,200	345,800	371,500
	21	160,100	261,600	281,800	299,100	328,300		54	218,000	323,000	328,600	346,700	372,200
	22	161,600	263,300	283,700	301,000	330,300		55	219,700	324,900	329,300	347,400	372,900
	23	163,100	264,900	285,500	302,800	332,300		56	221,500	326,800	330,100	348,200	373,600
	24	164,700	266,500	287,400	304,600	334,400		57	223,200	328,700	330,900	348,800	374,000
	25	165,900	268,400	289,000	306,300	336,000		58	224,900	330,600	331,600	349,400	374,600
	26	167,400	270,200	290,700	308,200	337,900		59	226,500	332,500	332,300	350,000	375,300
	27	168,900	271,900	292,500	310,000	339,900		60	228,100	334,400	333,000	350,600	375,900
	28	170,400	273,600	294,300	311,800	341,800		61	229,500	336,300	333,500	351,000	376,300
	29	171,700	275,500	295,800	313,100	343,500		62	231,200		334,100	351,500	376,900
	30	174,400	277,400	297,500	314,900	345,400		63	232,800		334,600	352,100	377,600
	31	177,000	279,300	299,000	316,700	347,300		64	234,400		335,200	352,700	378,200
	32	179,600	281,200	300,600	318,500	349,100		65	235,400		335,500	353,000	378,600
33	182,200	283,100	302,200	319,900	350,800	66	236,900		336,000	353,600	379,100		

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	67	238,300		336,400	354,200	379,700	再任用職員以外の職員	95	271,800		347,600	366,300	
	68	239,500		336,900	354,700	380,300		96	273,100		348,000	366,600	
	69	240,700		337,300	355,000	380,700		97	274,000		348,500	367,000	
	70	241,900		337,800	355,500	381,300		98	275,000		348,900	367,400	
	71	242,900		338,300	356,100	381,800		99	275,900		349,200	367,800	
	72	244,100		338,800	356,600	382,200		100	277,000		349,500	368,100	
	73	245,400		339,100	356,900	382,600		101	278,100		350,000	368,500	
	74	246,400		339,500	357,400	383,000		102	279,100		350,400	368,900	
	75	247,600		340,000	358,000	383,400		103	280,000		350,700	369,300	
	76	248,900		340,400	358,500	383,800		104	281,000		351,000	369,600	
	77	249,800		340,700	358,800	384,200		105	281,500		351,500	370,000	
	78	251,100		341,100	359,200	384,600		106	282,400		351,900		
	79	252,300		341,600	359,700	384,900		107	283,100		352,200		
	80	253,600		342,000	360,100	385,300		108	284,000		352,500		
	81	255,000		342,200	360,500	385,500		109	285,000		353,000		
	82	256,400		342,600	361,000	385,900		110	285,800		353,400		
	83	257,600		343,100	361,500	386,300		111	286,600		353,700		
	84	258,800		343,500	361,800	386,600		112	287,400		354,000		
	85	260,000		343,700	362,300	386,800		113	288,200		354,500		
	86	261,200		344,100	362,700	387,200		114	288,700				
	87	262,500		344,500	363,100	387,600		115	289,100				
	88	263,600		344,800	363,500	387,900		116	289,600				
	89	264,700		345,100	364,000	388,100		117	289,800				
	90	265,800		345,500	364,400	388,500		118	290,100				
91	267,100		345,900	364,800	388,900	119	290,300						
92	268,400		346,300	365,100	389,200	120	290,700						
93	269,400		346,800	365,500	389,400	121	290,900						
94	270,500		347,200	365,900									
								再任用職員	246,200				

② 期末・勤勉手当 (2020.4.1～)

・ 期末・勤勉手当の職務段階別加算基準の5%加算基準及び10%加算基準の基準号給を現行より4号給前倒し

③ 通勤手当 (2020.1.1～)

・ 自動車等使用者の支給額は下表の通り

[自動車等使用者の支給額]

片道の使用距離	現行手当額	総務部長回答		副知事回答 (確定)		
		手当額	現行より	手当額	総務部長回答より	現行より
2 km以上 4 km未満	2,100円	2,000円	▲100円	2,100円	+100円	±0円
4 km以上 7 km未満	4,100円	4,000円	▲100円	4,100円	+100円	±0円
7 km以上10km未満	6,600円	6,500円	▲100円	6,600円	+100円	±0円
10km以上15km未満	9,300円	9,200円	▲100円	9,300円	+100円	±0円
15km以上20km未満	12,700円	12,600円	▲100円	12,700円	+100円	±0円
20km以上25km未満	16,000円	15,900円	▲100円	16,000円	+100円	±0円
25km以上30km未満	19,600円	19,500円	▲100円	19,600円	+100円	±0円
30km以上35km未満	22,700円	22,600円	▲100円	22,700円	+100円	±0円
35km以上40km未満	25,600円	25,500円	▲100円	25,600円	+100円	±0円
40km以上45km未満	28,100円	28,000円	▲100円	28,100円	+100円	±0円
45km以上50km未満	30,500円	30,400円	▲100円	30,500円	+100円	±0円
50km以上55km未満	33,500円	33,400円	▲100円	33,500円	+100円	±0円
55km以上60km未満	36,600円	36,500円	▲100円	36,600円	+100円	±0円
60km以上65km未満	39,900円	39,800円	▲100円	39,900円	+100円	±0円
65km以上70km未満	44,000円	43,900円	▲100円	44,000円	+100円	±0円
70km以上75km未満	48,000円	47,900円	▲100円	48,000円	+100円	±0円

75km以上80km未満	51,000円	50,900円	▲100円	51,000円	+100円	±0円
80km以上85km未満	54,000円	53,900円	▲100円	54,000円	+100円	±0円
85km以上	55,000円	55,000円	0円	55,000円	0円	±0円

・通勤経路認定基準の緩和

別府IC-大分米良IC間の全区間、かつ、犬飼IC-竹田IC間の全区間を利用し、通勤時間が短縮される場合に、当該経路を通勤経路として認定

④扶養手当 (2019.4.1～)

・扶養手当の経過措置額について、子に係る扶養手当額現行9,500円を9,800円に300円の引き上げ

⑤単身赴任手当 (2020.4.1～)

・単身赴任手当の支給にかかる配偶者等との別居要件に、「配偶者が産後8週間を経過するまでの間にあること」を対象に含める。

ジェンダー平等教育をすすめよう！

2019年度目教組両性の自立と平等をめざす教育研究会

と き：8月3日(土)、4日(日) ところ：日本教育会館

《初日・全体会》日本教育会館の玄関を入った途端、各県の参加者の熱気に圧倒されつつ全体会に参加をしました。林陽子さん(弁護士・前国連女性差別撤廃委員会委員長)が「ジェンダー平等をめざす世界の潮流」と題した講演では、女性差別撤廃条約の説明から始まり国際比較から見た日本のジェンダー平等の状況や、世界でジェンダー平等に対してどのようなことが起こっているのかを詳しく説明してくださり、日常生活の中で女性差別(ギャップ)に私自身ももっと関心を持たなければと思いました。

午後の「ジェンダー平等教育をすすめよう～多様性を排除しない社会にむけて～」というシンポジウムでは、これまでのジェンダー教育の歴史の振り返りと現在のジェンダー教育の課題と解決方法を考えるということで3人のシンポジストがそれぞれの立場から真面目に且つ笑いありで楽しく話が進められていきました。「ジェンダー平等=男性側にも配慮を。男性側が変われば女性問題も解決できるのでは」という言葉が心に残りました。



《2日目・分科会》第4分科会「SNSでの性的トラブル～AV出演強要や児童ポルノ被害から子どもを守る～」

このテーマは初めて扱うということもあってか、会場は満員で、熱気が感じられました。私たちも、資料や前日の紹介から、興味深い内容と思って参加が楽しみでした。

NPO法人「人身取引被害者サポートセンターライトハウス」創設者・理事藤原志帆さんの報告では、いくつかの事例が丁寧に説明され、「ごく普通の学生が断ってもしつこく勧誘され、今度こそ本当に断ろうと事務所に行ったが契約させられ、やめたいと言っても法外な金額の違約金を払えと言われ…一度拡散してしまうと、一生取り返しのつかない映像の世界…」本当に怖いことです。それでも、この団体は、被害者に寄り添い、できることを模索し、警察とも連携しながら、なんとか被害回復をしていこうと活動しています。被害者は、自分を責めています。自分がきちんと断らなかったから自分に責任があると思って、自分が我慢さえすれば、自分の体はどうなってもしょうがない、あるいは自死を選ぶ場合もあるようです。でも悪いのは、だます大人です。地方にも出向き、その地域の警察に協力を求めて、ビデオの販売停止措置や業者の摘発等も行っているようで、諦めずにとりくめば被害回復の可能性があることを知ることができました。

我々大人は、子どもたちが本当に困った時に、頼られる存在でしょうか。一人でいい、この人になら話せる、わかってもらえるかもしれないと思える人がそばにいてくれたら、地獄の日々から救われる子どもがいる…。性的トラブルに限らず、困っている子どもに信頼される存在でありたい、少しずつでも力をつけていく努力をしたいと思いました。

報告：大坪容子・小林和枝(女性部常任委員・爽風館定時制分会)