

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全2枚）

# 新潟高教組 新教連確定交渉①速報

2021年11月5日 全組合員配布

11月2日（火）県庁501会議室で新教連確定定期交渉が行われ、以下のポイントについて重点的にやりとりを行いました。

- ①賃金改善
- ②臨時教職員処遇改善
- ③各種手当・旅費
- ④再任用制度・定年延長
- ⑤労働条件改善
- ⑥ハラスメント対応

## 「主な回答」

- ①「労使合意に向け誠意をもって協議を行う」  
「赴任旅費については調査の結果概ね賄えていると考えている」
- ②「臨時職員給与上限撤廃は引き続き検討する必要があると考えている」  
「撤廃に向けた課題は様々あるが、背景に勧告・社会情勢・給与の臨時削減もあるだろう。このままで良いとは考えていない」
- ③「遠距離通勤はある一定の人数はやむを得ないが、むやみに増やすことはない」  
「出張にかかる予算は実績ではなく昨年度予算をベースに要求する」
- ④「定年延長にかかる課題の意見交換・勉強会は行っていきたい」  
「再任用希望者原則全員採用、配置調整を進めていく」

①については、9月交渉時に投げかけた「本土から佐渡への異動」にかかる事例（支給される赴任旅費では賄っていない）について、特殊事情を考慮し、独自に調査・実態把握を行うよう求めた。②の臨時職員の給与上限は31（昨年度+1）の県等が上限設定を設けていない。人材確保の観点からも撤廃するよう求めた。③について、40km以上の通勤者が867人（昨年-12）、割合として7%いることがわかった。むやみに増やすことはないという回答があったが、遠距離通勤増の課題解決に向け、人事異動方針の抜本的改善を求めていく。新型肺炎の関係もあり、出張が減っていることが考えられるが、実績から予算が減額とならないよう要望した。

④の再任用課題について、再任用希望者が制度開始時（14年度）に対し21年度は約7倍と回答があった。高校現場では希望する任用形態と異なる任用、遠距離通勤等が大きな課題となっている。短時間勤務者の兼職兼業として非常勤講師を検討していると回答があったが、昨年に引き続き制度導入とは至っていない。「希望者全員を再任用するために、新採用人数を最小限に抑え、フルタイムと短時間の配置調整し対応している」と回答があったが、次世代育成の課題と雇用と年金の接続の課題を一緒にすることは到底納得することができない。

⑤労働条件改善⑥ハラスメントについては時間の都合上次回（11月10日）第2回交渉に積み残しとなった。給与の臨時削減を受けているが、業務削減が進んでいる実感はない。任命権者としての当事者意識をもって回答するよう厳しく追及していく。

次回交渉 11月10日（水） 新教連確定交渉②

交渉冒頭、新教連へ次の提案がありました。

## 会計年度任用職員及び臨時的任用職員（教育職員を除く）の給与改定等について

常勤職員の給与改定等を踏まえ、職員の給与改定等下記のとおり実施したい。

### I 会計年度任用職員（専門）及び臨時的任用職員（教育職員を除く）の給与改定

#### 1 期末手当

期末手当が支給される職員について、支給割合を次のとおりとする。

##### (1) 会計年度任用職員（専門）

支給期	支給割合
6月	1.25月（現行：1.275月）
12月	1.25月（現行：1.275月）
計	2.50月（現行：2.55月）

##### (2) 臨時的任用職員（教育職員を除く）

区分		支給割合
6月	期末手当	1.225月（現行：1.275月）
	勤勉手当	0.925月
12月	期末手当	1.225月（現行：1.275月）
	勤勉手当	0.925月
計		4.30月

#### 2 実施時期

2022年4月1日

### II 妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化

#### 1 休暇制度

##### (1) 不妊治療のための休暇の新設（有給）

職員の不妊治療のための休暇を新たに設ける。期間は1年につき原則5日、頻繁な通院が必要な場合は更に5日とする。

##### (2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の新設（有給）

男性の非常勤職員について、配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）のための休暇（5日）を新たに設ける。

##### (3) 産前休暇・産後休暇の有給化

産前休暇・産後休暇を有給とする。

#### 2 実施時期

2022年4月1日