

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

2022年11月7日 全組合員配布

11月4日（金）県庁501会議室で新教連確定期交渉が行われ、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（臨時的賃金削減）②臨時教職員処遇改善 ③各種手当（対外運動競技）  
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「さらなる給与の臨時的削減は行わないものと考えている」  
「（免許更新に係る柱立てについて）なくなった分をどういうふうにするかは大きな課題。経過的なことも含め検討中」
- 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。  
内部の検討は進めているが、今日話せるものは何もない」
- ③「多忙化が根っこにあり、多忙化解消の取組は決して黙認せずに現場を確認しながら行っている。」  
「手当は国・全国の基準とだいたい同じ状況。見直すことはない」
- ④「情報提供の時期は、知事部局の動向を注視している」  
「再任用希望者は原則全員採用、配置調整を進めていく」

①について、月例給・一時金について勧告どおりの増額提案があり、さらに地公労では、臨時削減の早期終了を投げかけている。新教連では「新たな臨時削減」について、「考えていない」ことを確認した。免許更新に係る柱立てについては、別途協議中だが、課長から「なににも考えていないわけではない（柱立てがなくなったこと、経過措置について）」との発言を引き出した。

②の臨時職員の給与上限は昨年同様31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が、当局の回答に前進がなく、引き続き要求していく。

③については、部活動指導手当の区分の見直しが行われた19年度の交渉の際に、「実態をそのようにしていく」としたことが、全く果たされていない。過去の経過を無視した回答でもあったことから、次回交渉でも追及する。

④の定年延長は、「知事部局動向の注視」との回答について、教育独自の課題についての回答を迫ったが、検討されている様子はなく、特に、働き方・少数職種における短時間勤務、情報提供・意志確認の内容にかかわる労使協議について引き続き次回交渉で追及する。

回答の端々に、過去の経過を理解していないような発言、担当主務課でない課長の不誠実発言などがみられたことから、議論を十分に深めることができず、⑤労働条件改善⑥ハラスメントについては次回（11月9日）へ積み残しとなった。

様々な課題に対して、任命権者として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。

## I 会計年度任用職員（一般）の報酬等の見直し

○職員の報酬等の取扱いを下記のとおりとしたい

### 1 期末手当

任用期間が6月以上かつ1週間あたりの勤務時間が原則29時間10分以上の職員に対し、次のとおり期末手当を支給する。

(1) 期末手当の支給割合は、次のとおりとする。

支給期	支給割合
6月	1.225月
12月	1.225月
計	2.45月

(2) 期末手当基礎額は、報酬日額に21を乗じて得た額とする。

### 2 報酬水準

期末手当の支給に伴い、報酬水準を次のとおり見直す。

業務の区分	報酬の基準
事務補助職員の業務	行政職給料表1級1号給
技能補助等職員の業務	行政職給料表1級1号給

なお、上記水準により難しい職については、個別協議の上で定める。

### 3 実施時期

2023年4月1日

## II 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）の給与改定について

○常勤職員の給与改定を踏まえ、職員の給与改定を下記のとおり実施したい。

### 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	1.275月（現行：1.25月）
12月	1.275月（現行：1.25月）
計	2.55月（現行：2.50月）

なお、報酬の支給方法の特例として月額支給される職員のうち、月額の算定基礎に期末手当が含まれる場合の支給割合も同様とする。

(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
	勤勉手当	<u>0.975月（現行：0.925月）</u>
12月	期末手当	1.225月
	勤勉手当	<u>0.975月（現行：0.925月）</u>
計		<u>4.40月（現行：4.30月）</u>

### 2 実施時期

2023年4月1日