

# 2015 年賃闘、こうなった

・がくろうの10 数年来の要求実現(非常勤職員通勤手当)  
・臨時的任用職員、3 日の療休(有給)を獲得

改定内容の概要(任期付職員、単身赴任手当、継続課題は除く)

(1) 2015 年 4 月 1 日に遡及するもの

① 差額…支給は 2 月議会で決定後

- i. 基本給 県人事委員会勧告を受けた給料表の通り引き上げる。
- ii. 勤勉手当 0.1 月引き上げる(15 年 12 月)。
- iii. 地域手当 10%⇒10.6%、0.6%引き上げる。
- iv. 住居手当 限度額 28,000 円⇒28,500 円、500 円引き上げる。

(2) 2016 年 4 月 1 日から改正するもの

① 勤勉手当

- i. 支給率 0.75 月⇒0.8 月
- ii. 成績率 特に優秀 87.5/100⇒92.5/100 優秀 80.5/100⇒85.5/100  
良好 73.5/100⇒78.5/100

② 地域手当引上げ 具体的数字は示せないが検討する。

③ 交通用具利用者の通勤手当額の変更

(削減) 3 km未満 3,500⇒2,500 円、3 km以上 5 km未満 4,400 円⇒2,800 円  
5 km以上 10 km未満 4,400 円⇒4,200 円

④ 退職手当の在職期間 1 年に満たない端数を切り捨てる。

⑤ 時間外手当基礎額の除算 休日相当時間→毎年の休日実績に応じて計算する。

⑥ 子の看護休暇対象 義務教育終了前まで

⑦ 非常勤職員

- i. 時間外手当割増率 7 時間 45 分まで 125/100⇒100/100
- ii. 交通用具利用者 1 日当たりの額算出 1/25⇒1/21
- iii. 交通機関利用者の通勤手当の算出 回数券の算出を行わない。

⑧ 臨時的任用職員の療休 無給 10 日⇒有給 3 日、無給 7 日

●2015 年の賃闘は、異例の事態となった。「国家公務員の給与改定が決定できないから交渉できない」ということで、12 月初めまで延期された。また給与改定の実施条件として①財政状況の見極め②県議会や県民に(給与改定が)説明できるような諸制度の見直しを行うというものだった。

また一時金の支給率 UP については、当初提案はより成績率格差を広げるものだった(上に厚く下に薄く)。再任用職員に対しても、人事評価を、任期更新や勤勉手当に結び付けてゆくという提案がなされた。これらは、「採用から退職まで、そして再任用に至るまで」効率よく働きなさい、生産性を上げたものは、評価するのでご褒美を上げますよ、ということであり、もううんざりだと思わないか。成績率の

格差拡大は阻止したが再任用職員に関わる提案は今後の課題となる。

●私たちはこの間、賃金、定員予算、諸権利と交渉を重ね、とりわけ正規・非正規の格差解消・同一労働・同一待遇を求め取り組んできた。再任用職員(非正規ではないが)の 90 日の療休を実現させ、更には組合の 10 数年来の要求・取り組みであった非常勤職員の通勤

## 今年も課題解決頑張ります

がくろう神奈川

今年もよろしく 4 支部もね

新しい年を迎えた。私たちの周りには、取り組みまねばならない課題は沢山ある。とりわけ次の 3 点は昨年以上の取り組みをしたと考えている。

### ■臨任等労働条件改善を

昨年の取り組みで、臨任の療休一部有給化と非常勤の通勤手当の改善を勝ち取った。がくろう神奈川が何年も前から要求し続けていたことだ。まだまだ不十分ではあるが、確かな前身である。今年もさらなる改善を勝ち取りたい。

### ■学校事務職員制度堅持

来年 4 月に予定されている給与費の政令市移管。賃金・手当・休暇で一部不利益変更が提案されている。労働条件の悪化を許さず、学校事務職員制度を断固守りぬく!

### ■解雇撤回! 現職復帰を!

横浜新人事務職員不当解雇事件はこの 3 月末で 4 年目に入る。この間多くの仲間の支援を受け当局を追い詰めてきた。S さんの復帰を勝ち取りたい。

手当問題の解決・改善を勝ち取る。臨任職員の療休については、学校現場の実態をしつこくぶつけることで、漸く 3 日の有給の療養休暇を認めさせた。臨任事務・栄養の年度末雇用の延長については、県教委と問題意識を共有したが、今後の課題となった。皆さん! 共に学校現場から声を出してゆこう!!

# Sさん分限免職II解雇 今年こそ勝利の解決を！

昨年12月22日、Sさんへの分限免職の取消を求める裁判の第13回法廷が開かれた。そこでは、原告提出の「争点整理(案)」が基本的に了承され、次回法廷では証人の採否を行い、いよいよ次々回には証人尋問となる。

裁判はいよいよ正念場を迎える。これまでの経過を簡単に振り返ってみたい。

## 処分までの経過

2012年4月に学校事務職員として採用されたSさんは、単数校に配置された。全く仕事を知らない初任者が単数校に配置されたならば、その苦労は計り知れない。自分の初任の頃を思い出してみれば、よくわかる話だ。

無理解な校長・副校長のもと、前任のベテラン事務職員と大して変わらぬ分限を押しつけられた。そんな中、Sさんは一所懸命に仕事に取り組んだが、当然、多少のミスや

仕事の遅れは出てくる。

ミスが多い、仕事が遅いことを理由に半年の「条件付採用期間」を1年に延長され、それでも奮闘するSさんに、「採用当初から能力に課題があり指導を繰り返して行ってきたが改善されず、意欲も見られない」として2013年3月に分限免職されてしまった。

仲間と共に交渉・裁判へ

そうした中でがくろう神奈川に出会い、加入。組合は早速市教委・校長に交渉を申し入れ、具体的には処分事由にも挙げられた「時間外勤務手当の不正請求」について、請求以上の時間外勤務の実態が

あり、不正請求ではないことを市教委との間で確認した。

他方、弁護士と相談をすすめ、同年9月に処分の取り消しを求め、訴えを起こした。裁判では、具体的な処分事由に当たる事実を示さずに、ただただSさんの印象を悪くしようとする悪口を繰り返す被告市教委に対し、原告は法律的に、そして事実関係としてもSさんが分限免職になる理由が無いことを主張してきた。そして、いよいよ証人尋問に入ろうとしている。

次回法廷は3月8日10時半、横浜地方裁判所502号法廷多くの皆さんの注目を、支援をお願いしたい。

## 共通番号 — 提出は強制されない

### 定着化に手をかすな！

●川崎市は市職員の財形貯蓄の手續きに關し、「様式の1枚目(所属用)」には個人番号を記載しないこと」という通知を出した(12月25日)。

●行政の効率化、国による人々の管理のために使われる共通番号が学校現場にも入ってきた。共通番号の報告のための通知を県教委・教育事務所

等は出している。その核心は、事務職の関与をできるだけ少なくし、管理職の責任で本人確認事務等を行え、ということだ。「給与のことだから事務職員に」などということがある。また、共通番号の提出は強制ではないこと、提出しなくても本人に不利益はないことを確認しておこう。事務職員が定着化の手先にならないようがんばろう。

12月29日～1月3日

## 寿 越冬支援

12月26日、中区寿町の寿生活館で、第42次寿越冬突入集会が開催された。会場は実行委員会のメンバーや支援者など50人が詰めかけ、満席となった。がくろう神奈川も組合員から集めたカンパを持って、この集会に参加した。集会では、行政が閉庁している年末年始の6日間を一人の死者も出さずに乗り切り、

あわせて、必要な人に行政の手が届くこと、福祉の切り下げを許さないこと、等を全員で確認した。この日も例年どおり会場カンパが取り組まれ、4万円超が集まった。

29日から越冬闘争の本番に、がくろう組合員も県共闘の仲間と共に、労働相談、炊き出し、夜間パトロールなどに、1月3日までの6日間参加した。生活保護費の切り下げなど福祉の後退が目立つ中支援を必要とする人は多い。支援するひとり一人の力は小さいけれど、多くの人が関わる寿町での越冬闘争の重要性は益々高まるばかりである。