

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第817号 2024・11・13

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

◇2024年度賃金&労働条件改善が確定◇

子の看護休暇 1月から「小6まで」に

▽市費移管以来の学労川崎要求が前進——

引き続き県並み「中3まで」を目指し取り組みます

▽4月からは学級閉鎖と入学・卒業式も対象に

初任給基準号給 来年度3号引上げて

臨時的任用・任期付職員賃金底上げへ

▽全号給賃上げも…3級以上は物価高に及ばない上げ幅

◇2024年度賃金&労働条件改善確定の概要(学校事務職員関係)

○月例給(基本給)

- ・高卒初任給 19,300円、大卒初任給 20,100円、若年層を重点に全級号給で引上げ【24年4月～】
- ・各級平均引上げ率…1級=9.94%/2級=6.83%/3級=1.75%/4級=1.45%/5級=1.19%
- ・非常勤学校事務職の時給単価 148円引上げ(1,492円)【条件により24年4月もしくは12月～】

○一時金(期末・勤勉手当)

- ・年間0.10月引上げ4.60月とし、引上げ分は期末と勤勉に均等配分【条例改正公布日～】
期末 2.45月→2.50月/勤勉 2.05月→2.10月(標準区分=2.07月)
- ・再任用職員は0.05月引上げ2.40月とし、引上げ分は期末と勤勉に均等配分【条例改正公布日～】
期末 1.375月→1.400月/勤勉 0.975月→1.000月(標準区分=1.000月)

○その他

- ・初任給基準号給3号引上げ【25年4月～】 ・再任用職員への住居手当支給【25年4月～】

○賃金以外の労働条件

- ・子の看護休暇対象年齢「小3まで」→「小6まで」【25年1月～】
- ・子の看護休暇「学級閉鎖等」「入園(学)・卒園(業)式」も対象とし「子の看護等休暇」に【25年4月～】
- ・会計年度任用職員の子の看護休暇拡充(週3日以上勤務で子1人=5日/子2人=10日)
- ・「子育て部分休暇」導入【25年4月～】
小1～6対象、始業又は終業と連続した2時間以内(30分単位)、無給、
30日超取得の場合勤勉手当に除算反映 ※育児部分休業の拡大のイメージ
- ・育児に伴う時間外勤務の制限を受けることができる職員「3歳未満」→「小学校就学前」【25年4月～】

→学労川崎は ①物価上昇に届く賃上げ水準でないこと ②一時金引上げの一部を勤勉手当に配分していること ③子の看護休暇のさらなる改善を求める立場であること を主な理由として合意に及ばず
→川教組・市職労等で構成する市労連は合意し、上記内容で確定・実施へ

学労川崎は市教委当局と 10/21、10/29、11/12 と、3度の賃金確定交渉を持ちました。11/12の最終団体交渉で当局は、上記囲みの通り最終提案を提示。これに対し学労川崎は以下の見解(抜粋)を示し、さらなる改善を要求。合意に及びませんでした。

* * *

▽22年4月以来、3~5%の物価上昇。平均2.84%の月例給引上げ幅では物価上昇に届かず、特に3級以上の引上げ幅は2%未満。モチベーション低下・生活苦を招く。

▽物価高は職員全体に等しく及ぶ。一時金引上げの勤勉手当への配分は、職員全体の生活向上につながらない。

▽初任給基準引き上げは、臨時的任用・任期付職員の賃金底上げにつながる点では歓迎。ただ現職者との号給短縮は勤続昇給の意味を損ねかねず、現職者に配慮した給料表改定が一層必要。

▽子の看護休暇年齢上げは市費移管以来の学労要求に応えたものと受け止めも、中3までの要求に届かず不十分。本提案は速やかに実施しつつ、一層の引上げ実現を。学級閉鎖、入学・卒業式を加えることも学労要求に部分的に応えたものと受け止め。4月を待たず1月実施を。

▽初任給経験年数加算上限の撤廃につき、実現に向け進めていきたいとの表明があった。臨時的任用・任期付職員の実質的な賃金頭打ちという問題。該当職員を多く抱える教育委員会が撤廃に向けさらに強力な取り組みを。

▽退職手当の支給に必要な在職期間も、臨時的任用職員が不利益を被っている問題。国・他政令市との均衡から見直しは当然。当局としても速やかに状況を確認し必要な措置を。

▽月途中任用の臨時的任用職員への諸手当支給、とりわけ通勤手当支給がなぜできないのか。月途中任用は当局都合、通勤経費は避けられない。通勤費用職員負担の状況改善を。

▽「独自任用」「到達級に天井あり」「おおむね1~2人配置」「経験年数や職制段階にかかわらずおおむね同一の担当職務」といった学校事務職特有の労働・雇用条件を踏まえ、安心・公平な賃金体系を。級格付けに合わせて学校事務職内に職制段階による差異を構築・強化することは論理の転倒。

▽人事評価の賃金への反映につき、人が人を評価する際に完璧はあり得ないという謙虚さを胸に置き、制度設計・制度運用を。

* * *

特に「初任給経験年数加算上限」「退職手当月数」「月途中任用への手当支給」の臨時的任用職員関係3課題について「いずれも待たなしの課題であり、改善が進まない場合は更なる取り組みの強化も必要であると考えている」と表明。速やかな改善を改めて強く申し入れました。

＼組合加入・労働相談歓迎／

学校事務職員を長く続けたい方、学校事務をもっと良くしたい方、学校での働き方を改善したい方、仕事で悩みを抱えている方——お気軽にご連絡を

「在り方検討」は総じて「検討中」——事前提示・協議を約す

学労川崎 10/3、市教委に対し「『学校事務職員の在り方検討』に関する解明要求申入書」を提出。「標準的職務内容の見直し」「共同学校事務室の導入」「階層化強化や任用一本化」といった私たちの労働条件に関わる課題について、当初スケジュールに基づけば検討期間を過ぎており、結論が固まっても

おかしくないとして説明を求めました。

これに対し 10/29 に回答の場が持たれましたが、当局は総じて「検討中。当初想定より時間がかかっている。どういう形で変わるか・変わらないか、決まっていない」との説明がありました。その上で、「状況がわかった段階での提示・協議」を約しました。

【SNSでも学労川崎の取組を発信!~X(旧・twitter)→@it_zgrr/Bluesky→@it-zgrr.bsby.social】