

2007年 市労連夏期交渉

錬成休暇5日 再任用者3日

役職者加算7.5% 教員だけ「ナシ」



6月15日(金)午後、副市長・総務局長らの出席のもと市労連要求書への回答団体交渉が行われた。不満があるものの現実的な判断で妥結した。

市労連の夏期交渉は、4月20日の団体交渉から始まり、事務折衝・専門委員会交渉・総務局長交渉・三役交渉を重ねてきました。当局の誠意のない小出しの回答で紆余曲折。5月30日の市労連委員長・副市長交渉で一応の決着がつかしましたが、確認事項に「齟齬」があり、妥結は6月15日までかかりました。高教組は、市労連が大枠確認してから単組交渉に入り、市教委と事務折衝、給与小委員会で交渉を行いました。

夏期錬成休暇

職専免の一つで、毎年夏期交渉で決定されます。交渉結果は、正職員は例年通り5日ですが、今年から再任用職員にも適用され(3日)前進しました。反面、臨時的任用職員(産休・育休の代替教諭等)は昨年の5日から市労連合意の3日と後退しました。

県では特別休暇4日が条例化され(07年度から)、プラス職専免1日の計5日間となっております。

市労連確認書

下線部が高校教員に關係する部分

- 1 期末・勤勉手当について
夏期の期末・勤勉手当については、6月29日に現行条例の定めるところにより支給する。
 期末・勤勉手当の役職者加算については、行政職給料表の4級に在級する者及び3級に在級する係長職又は主任で3級在級9年以上のものについて、加算率7.5%とする。行政職給料表以外の給料表については、行政職の対象者との均衡を考慮して単組交渉とする。
- 2 夏季錬成休暇について
夏季錬成休暇は、5日とする。ただし、交通局職員については、3日とするが、日数増について交通局労使で話し合う場を設けるものとする。
再任用職員及び短期雇用の臨時的任用職員については、3日とする。
具体的な取扱いは、単組交渉とする。
- 3 病気休暇について
病気休暇の給与を減額しない期間の上限については、150日とする。
上記については、平成19年10月1日以降の新規取得者から対象とし、同日前から引き続き取得して者については、従前の取扱いとする。
メンタルの職場復帰対応について、労使で話し合う場を設けるものとする。
- 4 休憩・休息時間について
休息時間は、廃止する。
休憩時間は現行どおり(45分)とする。
 24時間職場における深夜帯勤務者等、業務の運営に不都合の生じるおそれのある職場・職員については、当分の間、従前どおりとする特例を設ける。この特例の対象職場・職員については、7月末を目途に専門委員会でも協議する。
休息時間の廃止に伴う出勤、退庁時間の変更は行わない。
 交通局の作業職場における休息時間廃止に伴う勤務時間の取扱いについては、上記にかかわらず交渉の枠はめをせずに、単組交渉とする。
- 5 子の看護休暇については、5日の有給の特別休暇取得後、1年度内5日まで無給で認める。
- 6 部分休業の対象について、改正育児休業法の施行日から、「3歳未満」を「小学校就学前」に変更する。
- 7 失業者の退職手当の対象者について、雇用保険法の改正に合わせ、「勤続期間6月以上」を「勤続期間12月以上」に変更する。

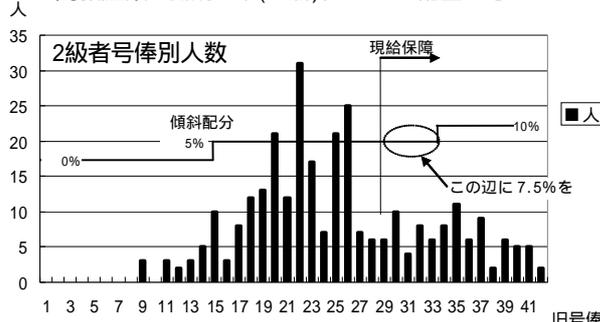
- ・取得期間 6月15日から10月31日まで
- ・休暇日数 5日、再任用・管理職・短期臨職は3日(1日単位の取得)
- ・短期臨職は取得期間中の在職月数に応じて、在職期間が1ヶ月まで1日、3ヶ月まで2日、4ヶ月以上は3日
- ・期間内の採用・職場復帰者等の取り扱い 割り落としを行う。(略)

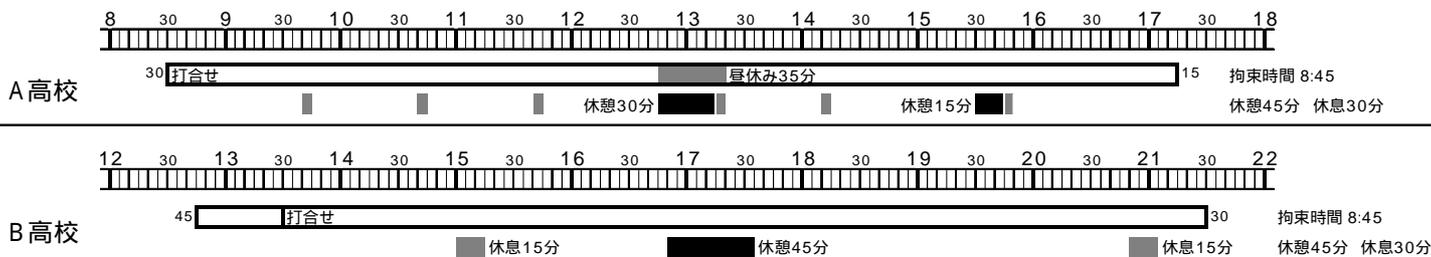
役職者加算

教育職の役職者加算(傾斜配分)は、ボーナス時に勤続10年(32歳)で5%、同じく26年(48歳)で10%が加算されています=裏面参照。高教組としては勤続23年(45歳)位での適用をめざし、市教委もそれなりの対応を考えていたようですが、労務課(副市長)の「退職まで5%しか受けられない方を改善した。教員は10%もらっているので対象外」扱いをはね返すことはできませんでした。組合は、おしなべて全員に適用することを求めましたが、単組交渉での門前払いとなりました。

プラスする2.5%は約25,000円に相当しますが、今後も継続して要求していきます。市教委との給与小委員会では、教員給与改善で認識が一致しました。

高教組案 勤続23年(45歳)位に7.5%配置を考えた人





(1頁より)

休憩時間の廃止

市労連交渉で当局は「休息は廃止するが長時間作業や従来の休息等についてダメと言うつもりはない。伝わるような文言(例えば、能率を上げる為とか)を検討したい」と回答。

学校では休息も休憩もとられていない現状があります。市教委交渉では「休息は必要」なことを認識させ、また、管理者が休息廃止を恣意的に運用させないよう周知することを約束させました。



市長宛の要請書

先生方のご協力により市立高教組として234筆、市労連全体として3,700筆の署名を5月30日、市労連佐藤委員長より副市長に提出しました。

仙台市長
梅原 克彦 様

私たちは要請します。

確定交渉の約束を守り、役職者加算の改善で仕事意欲・職場の和を確保してください。
誰にでも5日錬成休暇を与えてください。
長く勤務している職員のリフレッシュ休暇を改善してください。
子どもや介護の必要な家族を看る子の看護のための休暇、短期介護休暇を改善してください。
地域・防災活動に寄与するボランティア休暇を改善してください。
介護が必要な家族を看る介護欠勤の改善をしてください。
育児休業を取ることよってのペナルティーを課さないで下さい。
一時金が支給されない時の「育児休業給付金」を、病欠の際にも支給してください。

職 場 名	氏 名

お知らせ

原水爆禁止世界大会代表派遣

- ・齋藤光太郎先生(函南萩陵高校)を代表派遣します
- ・8月7日(火)～9日(木)
- ・長崎市
- ・カンパのご協力をお願いします。

市立高教組定期大会

- ・7月7日(土) 午後1:30～
- ・仙台市国分町分庁舎
- ・代議員の選出をお願いします。

市教委要求書提出交渉

- ・7月19日(木) 午後3:00～
- ・仙台市上杉分庁舎
- ・各学校より出された要求、高教組の要求をまとめて提出します。

ボーナス計算の仕方

6月29日(金)はボーナス支給日です。ボーナスの支給額を計算してみます。

(1) ボーナス(一時金)は、期末手当と勤勉手当の合計(+)です。

期末手当 = 期末手当基礎額(a) × 期別支給割合(表1より1.4) × 在職期間別割合(表2)

勤勉手当 = 勤勉手当基礎額(b) × 期別支給割合(表1より0.725) × 期間率(表3) × 成績率(通常は100/100)

(2) 期末・勤勉手当基礎額の計算

期末・勤勉手当基礎額 = 給料(報酬) + (現給保障額) + 教職調整額 + 扶養手当 + 地域手当 + 加算額

ただし、地域手当 = {給料(報酬) + (現給保障額) + 教職調整額 + 扶養手当} × 0.036

加算額 = {給料(報酬) + (現給保障額) + 教職調整額 + 地域手当} × 役職加算割合(表4)

ただし、加算額における地域手当 = {給料(報酬) + (現給保障額) + 教職調整額} × 0.036 (扶養手当が入らない)

表1 期別支給割合(月数)

	6月	12月
期末手当	1.4	1.6
勤勉手当	0.725	0.725
合 計	2.125	2.325

表2 期末手当の在職期間別割合

勤務期間	割合
6ヶ月	100/100
5ヶ月以上～6ヶ月未満	80/100
3ヶ月以上～5ヶ月未満	60/100
1ヶ月以上～3ヶ月未満	30/100

表3 勤勉手当の期間率

勤務期間	期間率
6ヶ月	100/100
5ヶ月以上～6ヶ月未満	90/100
4ヶ月以上～5ヶ月未満	75/100
3ヶ月以上～4ヶ月未満	60/100
2ヶ月以上～3ヶ月未満	50/100
1ヶ月以上～2ヶ月未満	40/100
1ヶ月未満	30/100
0	0/100

勤務期間とは、基準日(6/1と12/1)以前6ヶ月以内の勤務期間を指します。

表4 役職別加算割合

級	対象職員	割合
4級	校長	15/100
3級	教頭	10/100
2級	大卒基準経年26年以上の職員	10/100
	大卒基準経年10年以上の職員	5/100
	高卒基準経年32年以上の職員	10/100
	高卒基準経年20年以上の職員	5/100

夏期交渉の役職者加算の改善を求める高教組要求は、経年23年目位に7.5/100を設けるものです。

表5 ボーナス計算例【号俸：2級-115号俸、年齢：45歳、扶養：妻と子2人】

種 類	基礎額の計算						合計	支給割合(月数)	支給額	総 額
	給料(報酬)	給料差額(現給保障)	教 職調整額	扶養手当	地域手当	加算額				
期末手当	414,200	27,000	17,648	18,500	17,184	23,768	518,300	1.4	725,620	1,101,387
勤勉手当								0.725	375,767	

