

主な討議から

《民主的人事を実現するとりくみ》

◎昨年度と今年度、再任用者の組合継続加入はどのくらいであったか。再任用者で組合を継続しない人がたくさんいると思っている。組合費が高いという話が聞こえている。以前のように定額制にするのがいいかどうか検討をお願いしたい。

→2015年度は約半数が再任用になったところで組合をやめている。今年度も継続しない人が出ている。組合費の影響があるのか、退職を迎えてのモチベーション低下から来るのか、給料が下がる場所から来るのか、理由を再任用者学習会などで聞き、対応策等考えていかなければならない。

◎支援校の人事異動基準が昨年変更になった。一関支援は本校舎、山目校舎、千厩小分教室、千厩中分教室の4つがある。校内人事でこれまで異動してきた経緯があるが、ブロックの基準が変更になった真意を確認してもらいたい。校長の校内人事によってブロックが変わって良いのか議論してもらいたい。

→人事異動について課題を整理する必要がある。



《賃金改善のとりくみ》

◎給与制度の総合的な見直しにより、3年間の現給保障期間が経過したあとで、現給保障を下回る人、退職まで上回ることができない人はどれくらいいるのか。他の行政職給料表等と比較して教育職給料表の状況はどうか。地公共闘等で改善を要求してほしい。

→現給保障になる人とならない人の境目は、4号給上がって2-97号→2-101号で給料額が下回り現給保障がはじまるため、2-97号からと考えている。人数はこれから試算したい。自分の給料表を確認して欲しい。他の部局との比較はまだ。これからとりくみたい。現給保障経過後について対応していきたい。

◎通勤手当の上限が数年前に引き上げられて助かっている。高速道路利用者は月に2万円以上自己負担が発生している。新幹線通勤者は定期券を利用しているが月に1万円以上自己負担が発生している。少しずつ上限は上がってきているが、年間では自己負担が何十万円となる。今後ともとりくみをお願いしたい。

→転勤によって自己負担が出るのはあり得ない。具体的な事例を集めてとりくみたい。

◎賃金学習会をもっと早く6月や7月にできないか。

→人勧が出て給料が確定するのが12月であり、例年1月、

