

！号外！

—湘南教組ニュース

2025.2.5

年内差額支給の実現！マイナス提案を、一定押し返す!!

今期の確定交渉は、県当局の衆議院選挙を理由とした交渉中断申入れから始まり、交渉の場を設定することが困難なところからスタートしたものの、12月23日に最終交渉の場を設定することができました。しかしながら、国準拠を理由にして、「号給追加の見直し」「扶養手当の見直し」「昇給・成績率の見直し」等のマイナス提案がありました。「号給追加の見直し」については来年度以降の課題とし、「扶養手当の見直し」については3年間の経過措置としました。また、「昇給の見直し」については、引き続き話し合っていく課題となりました。県労連は一定の回答を得ることができたとし、同日23時30分に県当局と大綱妥結しました。交渉の結果は以下の通りです。

【県労連 2024 賃金等確定結果】

基本賃金

- 2024年度給与改定 勧告どおり実施。
- 号給追加の見直し 引き続き話し合っていく。
- 失業者の退職手当 雇用保険法見直しを踏まえ対応。【2025年4月1日～】
- 期末勤勉手当、退職手当の支給制限 刑法改正にともない見直し【2025年6月1日～】
- 再採用制度の初任給 退職時の級号給を基礎として、退職後の期間を経験換算し初任給を決定。【2025年4月1日～】
- 給特法改正 国動向を注視する。

給与制度のアップデート

- 扶養手当の見直し 3年間の経過措置を設けて見直し。※国は2年間の経過措置

扶養親族	現在	2025年度	2026年度	2027年度
配偶者（7級以下）	7, 400	5, 000	2, 500	0
子（配偶者がない場合）	15, 200	14, 500	13, 800	13, 000
子（1人目）	10, 200	11, 100	12, 000	
子（2人目）	11, 000	11, 600	12, 300	
子（3人目以降）	12, 000	12, 300	12, 600	5, 000
特定期間の子（加算額）	7, 000	6, 400	5, 700	
父母	7, 000	6, 900	6, 700	6, 500

- 通勤手当 支給額、新幹線等を利用する場合の要件について、国に準じ見直し。【2025年4月1日～】
- 再任用職員の諸手当 住居手当、特地勤務手当、へき地手当、寒冷地手当を支給する。【2025年4月1日～】
- 特定任期付き職員の特別給 特定任期付き職員業績手当を廃止し、期末手当と勤勉手当に再編。【2025年4月1日～】
- 昇給見直し 引き続き話し合っていく。

○ 勤勉手当の成績率 国の成績率の下限の間差と同様、11.5とする。【2025年4月1日～】		
区分	2024年度	2025年度
特に優秀	121/100	125.5/100
優秀	112/100	114/100
良好	103/100	102.5/100
定年前再任用短時間勤務職員および暫定再任用職員については、変更なし。		
区分	2024年度	2025年度
優秀	52.75/100	52.75/100
良好	49.25/100	49.25/100
旅費制度見直し		
○国の詳細が分かり次第、県労連と話し合う。		
仕事と家庭の両立支援		
○ かなフレックスタイム制度の見直し 育児・介護をする職員を対象に選択的週休3日制を2025年4月1日から導入。 学校職員については、労務局ができる範囲で協力した上で、任命権者と話し合っていく。		
○育児介護休業法の改正について、国の措置を踏まえ、見直す。		
・ 子の看護休暇 取得理由に新たに「学級閉鎖等にかかる子の世話」「子の行事への参加」を追加し、名称は「子の看護等休暇」とする。これにともない、本県が独自に措置している「臨時休校等における子の世話に係る特別休暇」は廃止する。【2025年4月1日～】		
・ 子を養育する職員の時間外勤務免除の措置 対象を「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大する。【2025年4月1日～】		
・ 育児部分休業 休業期間の拡大等を目的とした法改正を踏まえ、詳細が分かり次第県労連と話し合う。		
会計年度任用職員		
○ 会計年度任用職員の休暇の6月要件 育児介護休業法改正を踏まえ、不妊治療休暇、育児参加休暇、配偶者等出産休暇について、国に準じ2025年3月31日をもって、6月以上または継続勤務の要件を廃止する。		
○ 私傷病にかかる特別休暇 国に準じ全日数を有給にする（休暇日数は変更なし）。 【2025年4月1日～】		
その他		
○ 年次休暇の付与の時期の変更 すべての任用形態を対象に、年次休暇等（ボランティア休暇、子の看護等休暇、短期介護休暇、不妊治療休暇、介護欠勤）を、2026年4月から年度付与とする。また、任期付き職員、臨時的任用職員は任用時期により付与日数に大幅な差があったことから、短時間勤務職員を参考に、継続勤務期間および任用期間に応じた比例付与とする。		
○ 永年勤続表彰 2025年3月31日で廃止。		
○ リフレッシュ休暇 勤続年数要件（25年及び15年）を年齢要件（40歳及び50歳）に見直す。見直しによる不利益が生じないように、所要の経過措置を設ける。		
○ カスハラ対策 今後、しかるべき場で話し合っていく。		

以上が今期の確定闘争で決着した主な内容です。私たちが求めてきた、臨時的任用職員の通勤手当の日割り支給や子の看護休暇の付与日数の拡充については改善にいたりませんでした。

しかしながら、暫定再任用職員等の処遇改善については、これまで「国準拠」に終始していた当局から、「労使で課題を共有し、検討していく」と回答を引き出したことは一歩前進です。そして最大の成果は、全国で一番に差額支給を明言させ、12月26日に差額支給ができたことです。この間の署名や寄書きのとりくみ、県労連総決起集会への参加等、ありがとうございました。