

JTU きょうと教組
日本教職員組合
NEWS LETTER

2021年9月1日発行 No.156
京都府教職員組合 小鍛冶 啓
Kyoto School Staff Union
Tel: 075-252-6771
Fax: 075-252-6772
<http://kyoto-union.net>



21 人事院勧告から人事委員会交渉へ

ボーナス引き下げ 0.15 月、

月例給は改定なし



こんな笑顔で働ける

職場環境や給与が

今こそ必要!



2021年8月10日、人事院は、国会、政府に対し、国家公務員の一般職職員の「給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告」を行いました。

本年度の給与勧告のポイント

～月例給は改定なし、ボーナスを引き下げ(0.15月分)～

- ① 民間給与との較差(19円)0.00%は極めて小さく、俸給表及び諸手当の改定が困難であることから、月例給の改定は行わない
- ② 民間の支給割合との均衡を図るため 4.45月分→4.30月分に引き下げ

この勧告を受けて、各自治体では、人事委員会が首長や議会に勧告を行う作業を始めます。私たちきょうと教組や自治労なども、職場実態や生活にかかわる身近な要求を人事委員会勧告に反映させるための交渉を行います。とりわけ教職員の働き方改革を前進させるためにも、生の声を人事委員会に届けていきたいと思えます。

この勧告に先立って、日教組は8月2日、全国人事委員会連合会に対し、今年度の教育職参

考モデル給料表（注）の作成方針を質すとともに、教職員の給与改善等にむけ対応するよう各人事委員会に周知することを求めました。私たちきょうと教組は、日教組の「要請書」に沿いながら、府・市の人事委員会への要求としていくことにしています。

以下参考のために「要請書」の一部を掲載しておきます。

2. 本年の人事委員会勧告・報告にむけ、以下の事項について、各人事委員会に周知すること。
 - (1) 公教育の社会的重要性に応える人員の確保と、教職員が意欲をもって働くことができるよう、教職員の勤務実態や職務の複雑、困難および責任の度に見合う給与水準に改善すること。
 - (2) 教育職参考モデル給料表は、あくまでもモデルであることを周知し、各都道府県の実態に応じて、給料表水準の引上げ、1級・2級の号給延長、再任用職員の給料月額引上げなど教育職給料表の必要な改善を行うこと。
 - (3) 教職員の職務や生活実態をふまえ諸手当を改善すること。
 - (4) 長時間労働是正・生活時間の確保のため、業務削減や教職員配置の拡充等実効ある具体的施策をすすめること。特に客観的方法による勤務時間の把握・管理とともに、時間外在校等時間の上限時間の遵守や36協定の締結・遵守を徹底すること。
 - (5) 雇用と年金を確実に接続するための再任用教職員については、職務・職責が定年前と変わらない実態にあることもふまえ、給与水準の改善見直しを早急に行うこと。諸手当についても定年前教職員との均衡等を考慮し改善すること。
 - (6) 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤教職員について、改正地公法等の趣旨をふまえ、任用や処遇、休暇制度等を改善すること。
 - (7) 2023年4月1日からの定年の段階的な引上げにむけ、具体的シミュレートにもとづく計画的な新規採用の実施、定年前再任用短時間勤務の導入にむけた職務内容・配置・勤務形態等の整備、組織の新陳代謝の確保や組織活力の維持という制度趣旨をふまえた役職定年制のあり方など、教職員組合との交渉・協議のもと、必要な検討を早急に行うこと。
 - (8) 勧告・報告にあたっては、労働基本権制約の代償機関の立場から、中立かつ公正な第三者機関としての使命を十分果たすとともに、教職員組合との交渉・協議と合意にもとづいて行うこと

（注）**教育職参考モデル給料表**—04年度からの国立大学法人化で国立学校教員給与に準拠していた公立学校教員給与は各人事委員会による独自の取り組み（給与表の作成）となりました。ですから人事院は従来の教育職俸給表（二）（三）表を勧告しないことになりました。しかし各人事委員会の「自主性」に任せると自治体間の給与格差が拡大し、さらに水準が低下することが懸念されています。また地方人事委員会の中には教員給料表作成の経験・ノウハウがなく、中央における対応を求める要望が出されており現在に至っています。