

JTU **きょうと教組**
日本教職員組合
NEWS LETTER

2021年12月1日発行 No.162
京都府教職員組合 小鍛治 啓
Kyoto School Staff Union
Tel:075-252-6771
Fax:075-252-6772
<http://kyoto-union.net>



2021年 年末確定交渉



府・市ともに

期末手当0. 15月引き下げ↓

月例給は改定なし

ボーナスは、12月10日(月)に支給

きょうと教組は先頃「2021年度賃金および労働条件確定に関する要求書」を府市両教育委員会に提出し、11月15日府教委と単独確定交渉、同25日府知事部局と自治労府職との合同交渉を行いました。また、11月24日には市教委との確定交渉を行いました。

交渉において、コロナ禍での現場の厳しい勤務実態に応える改定を訴えましたが、今年度も勧告通りの引下げ回答となってしまいました。市に対しては臨時・特例的な減額措置について早期の終了を求めています。対象となっている教職員については、現在のところ来年10月終了の見通しです。

今回は府教委交渉詳細について、市教委交渉詳細については次号でお伝えします。

	府教委・市教委
月例給	人事委員会勧告どおり、月例給は改定なし
ボーナス	期末手当を0. 15月引き下げ、2. 40月とする。(勤勉手当1. 90月との合計は4. 30月) 再任用職員は、支給月数を0. 10月引き下げ 会計年度任用教職員は来年度から連動
支給方法	2021年度については、12月期の期末手当の支給月数を0. 15月引き下げて支給
	2022年度以降は6月期と12月期にそれぞれ0. 075月引き下げて支給

府教委交渉

非正規職員の休暇制度が一部改善！！ コロナ禍での超勤実態を訴える

交渉に当たり当局は「組合との話し合いを尊重していきたい。また現場からの意見を真摯に聞かせてもらう」との基本姿勢を改めて示し、労使間での意思疎通の重要性を確認しました。

〈基本回答〉

【50歳台後半層の昇給制度の見直し】

2023年4月1日までに早期に制度改正（昇給抑制措置）を行うことと国より指導を受けている。見直していない団体は京都府以外3団体のみであり、見直しは避けられない状況にある。人事委員会勧告の内容通りに実施せざるを得ない。制度設計の内容については詳細を検討中。定年延長とセットのものとして、今後の交渉で議論したい。

【諸手当】

通勤手当の特別料金加算の新規採用者への適用拡大を前向きに進めたい。来年度4月採用の新規職員から適用できるよう進める。

へき地手当について本年が見直しの年にあたる。バスの運行回数、経路変更等の状況により級地の見直しを行った。次年度4月1日から実施。ただし、級地が下がる学校に引き続き勤務する者には、現給保障措置を講じる。

【私有車の範囲の見直し】

自動車の所有形態が多様化しているため、利用できる私有車の範囲を拡大する。（リース契約やローン期間中でも利用可能）

【臨時採用教職員、会計年度任用職員の労働条件の改善について】

非常勤職員の報酬基準について、勤務地にかかわらず定額で報酬を支給する特例の扱いにより、報酬水準が低下しないよう措置をした。京都府の教育の推進にはなくてはならない存在であり、今後も知恵を出し、可能な限り勤務条件の改善に向けて努力していく。

【超勤削減】

教員の時間外勤務については命じないことが基本、教員の時間外勤務の縮減や、様々な業務改善に取り組んできた。

10月1日公立学校教員の時間外勤務に関わるさいたま地裁の判決が出されたが、原告の教員の請求を棄却する内容であるものの、判決文のまとめの中で「給料月額4%の割合による教職調整額の支給を定めた給特法は、もはや教育現場の実状に適合していないのではない