



## 2021年 年末確定交渉報告Ⅱ

ニュースレター162号(12月1日発行)では、府教委、市教委との確定交渉報告として、月例給及びボーナスについて、また、府教委との交渉の詳細についてお伝えしました。今回は市教委との交渉の詳細をお伝えします。

### 11.24 市 教 委 交 渉

## 給与減額措置の一刻も早い終了を！ 現場の超勤実態の早期改善を訴える

当局からは、「きょうと教組の熱意あふれる教育実践、コロナ禍の対応、GIGA スクールのとりくみに感謝したい」「労働条件の改善に向けて取り組んでいきたい」との基本姿勢が示されました。

### 〈 基 本 回 答 〉



#### 【給料表】

人事委員会勧告どおり改定なし

#### 【一時金の改定】

2021年度→年末における期末手当の支給月数を0.15月引き下げ

2022年度→夏期及び年末における期末手当の支給月数を前年度から0.075月引き下げ

#### 【会計年度任用職員の勤務条件】

警備用務員の報酬単価を現行480円/30分→490円/30分

#### 【給与減額措置の終了時期】

減額措置は、教頭・一般教職員については2022年10月31日で終了としたい。(校長

は2023年3月末まで)

### 【会計年度任用職員の給与口座拡充】

夏の組合要請にもあったが、引き続き検討していきたい。

### 【超過勤務の解消】

在校時間の縮減に向けて2020年度「働き方改革方針」を策定。保護者・地域とも連携するため「働き方改革推進宣言」を発出。2020年度の実績としては全体の月平均の超勤時間は36時間45分、新型コロナウイルス感染症による臨時休校による減少の要因はあるものの6月の学校再開後、消毒ほか増加要因があるなか、校務支援員や学習指導員の配置、各学校での業務の精選などにより全体の超勤時間は前年度月平均を約6時間下回った。臨時休校期間を除いた6月から2月の実績でも全体で下回った。引きつづきデータをもとに超勤縮減にむけたとりくみに反映させたい。部活動指導手当の支給回数も、コロナによる部活動の制限のなかった時期と比較しても約9割程度に減少している。2021年度についても校務支援員の全校配置や部活動指導員、スクールサポーターなどの配置等で超勤縮減に向けて引き続き取り組んでいきたい。

### 【1年単位の変形労働時間制】

慎重に判断していきたい。

### 【教員免許更新制の廃止】

国では2022年度の早い時期に廃止を目指している。実現すれば2022年度末に期限を迎える教員は更新が不要となる可能性が高いが、現時点では詳細が不明なので動向を注視していきたい。

### 【産休代替の先行配置】

年度当初の産休予定者の先行配置は、担任交代等による児童生徒への影響を最小限にすることを想定している。現状では児童生徒に直接関わる職種への適用を考えている。臨時的任用教員が担任をしている場合は、この制度の適用を妨げるものではない。夏期休業以降の先行配置についても、年度途中のすべての事由の講師任用そのものが人材不足で困難な実態があるが、できるだけ先行配置できるようにとりくんでいきたい。

### 【休暇制度の改善】

夏期休暇制度の改善など、全教職員に適切に伝わるように周知を徹底したい。

### 【定年の引き上げ】

国の動向を踏まえ検討している。

### 【GIGAスクール構想にかかる専任担当者の配置】

ICT支援員の配置は国財源を活用して直接雇用、民間委託によって40人程度の体制を確保している。学校支援体制の強化を図っていきたい。

### 【臨時的任用職員の正規採用】