

私たちの賃金や手当などの勤務条件は、秋に出される京都市人事委員会の勧告をもとに、組合と当局の交渉によって決定されます。この勧告にむけた民間給与実態調査に先立って、市労連および市教協は4月21日に、人事委員会に対して「要請書」を提出し、申し入れを行いました。

人事委員会は、「今年の調査は4月25日からだが、これらの申し入れの趣旨を踏まえて行う」と述べました。

京都市独自の賃金カットの早期終了を求める

組合は、人事委員会勧告を無視して実施された京都市の独自賃金カットに対して、人事委員会がその違法性を指摘するとともに、早期終了を京都市に要請するよう求めました。人事委員会は「給与カットについては、厳しい財政状況の中、やむを得ず特例的に行われたものと認識している。しかし、そもそも地公法にあるように、公務員の給与は人事委員会の勧告に基づく水準が確保されるべきであり、市会に対してそのような意見している」と答えました。

組合は、「カットの前提となる収入減の見通しが大きく間違っていたことが明らかになった。我々は二重の意味で不当な実態に置かれている。そのことを踏まえた勧告をすべきだ」と求めました。

教職員の給与格差の是正を要求

市教協は、教員の給与が京都市の民間給与の実態に準拠していない問題、府立学校の教員の給与の方が上回っている実態の是正を求めました。

この格差は、府費・府並みから市費へ移管する際に、府と市の民間給与の実態に準拠させるのではなく、前年との格差だけを適用したことから起こった問題です。市の民間給与実態が府の民間給与実態を上回っているため、市職員給与が府職員給与を上回っているのは当然ですが、教員給与に関しては、逆に府の方が市の方を上回っています。

この問題について人事委員会は、「市職員の給与と均衡させるべきものだ」と認識している。教育職員のモチベーションに関わる話であるので、どういった手法が考えられるか、必要な研究を続けていきたい」と答えました。

府費から市費への移管という特殊なケースで起こったことなので、人事委員会が、「問題意識としては当然ある。一方で何が正しいのか答えが導けないでいる」と言うように、苦慮していることはわかりますが、このままでは教育職員に対する憲法違反状態が持続することになります。いつまでも「研究」にとどまることなく、早急に解決するよう求めました。

会計年度任用職員制度の処遇改善

会計年度任用職員の期末手当を、1.3月から市職員や府並みの2.6月へ見直すこと、その他の処遇改善、とりわけ会計年度任用職員Bについての処遇改善を求めました。人事委員会からは「市政の重要な担い手であり、生き生きと働ける勤務環境を作ることが重要」との回答でした。

労働安全衛生のとりくみ、休憩時間

労働安全衛生に関する市教委折衝ができていないこと、超勤縮減の方策が現場任せになっている実態を伝えました。人事委員会は「(市教委から)コロナで対面での実施は見送っていると聞いている。労働安全衛生は必要不可欠なもので、再度教育委員会には伝えていきたい」と答えました。

次に組合は、各校長が市教委に提出している「勤務時間及び休憩時間設定報告書」を教職員に明示すること、休憩時間を保障すること、などを市教委に指導するよう求めました。人事委員会は、「校長には職場で掲示するよう指導していると教育委員会は言っている。事務職と違って休憩がとりにくい実態は、事業場調査でも聞いている」と述べました。

勤務時間の把握は当然、「ウソの報告はダメ」

組合から、週休日の振り替えや「泊」行事の勤務時間の割り振り変更の実態を指摘しました。人事委員会は「現実問題として振り替えが実行できていないことはあるだろう。しかし、取れていないのに取れたことにしてはいけない。でないと、なぜできなかったのか、と次につなげることができないし、万が一事故が起こった時だれが責任を取るのかという問題にもなる。管理職にも安易に考えてほしくない」と強調しました。

さらに組合は、育児短時間勤務の教職員等が出退勤システムの対象にない問題、非常勤講師には時間外勤務がない前提になっている問題、持ち帰り仕事を把握していない問題等を指摘しました。人事委員会は、「勤務時間把握は当然で、常勤職員だけでなく、パートタイム勤務の職員についてもしっかり把握しなければならぬ。パソコンのオンオフで計るということも可能。勤務時間把握が一部の職員だけになってしまっているのはいかがなものか。何か起こった時に割を食うのは教職員になってしまう」と述べました。

人事評価、定年延長、ほか

組合から、学校における人事評価では、評価の偏りにより意欲が阻害されるなど、納得できない事態が起こっていることを指摘しました。人事委員会は「厳しい指摘だと受け止めている。働く者の意欲の向上・組織の活性化といった地公法の本来の意味で徹底したい。公正性と納得性が大切。その評価に至ったことを説明する必要がある」と答えました。

定年延長について人事委員会は、「教職員の厳しい勤務実態がある中で、どうモチベーションを維持していくか、多様な働き方も取り入れていくよう、しっかりと任命権者と話していきたい」と述べました。

人事委員会の回答には納得できない部分もありますが、当然の内容も多々ありました。これをいかにして学校現場で具体的なものにしていくか、市教委との交渉、あるいは国レベルでの改善を求めるとりくみが大切になってきます。

教職員の要求、職場の声を組合にお寄せください。組合に加入してください。