

京都市教職員の定年延長について、組合と市教委との交渉始まる

定年延長について、京都市労連は5月31日(火)に京都市当局との協議を開始しました。

それを受けて市教協(市高教組と市教組)は6月21日(火)に市教委との協議を開始しました。

【市教委が組合に提示した、現時点(6月21日)での制度(案)の概要】

1. 定年退職は65歳

令和5年4月1日から2年に1歳ずつ定年を引上げ、令和13年4月1日から65歳定年に。定年退職日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

2. 特定日以後の給与(退職手当を除く)

60歳に達した日以後の最初の4月1日を特定日とする。

ア. 給料月額7割措置—職員が特定日以後に適用される給料表の給料月額のうち、当該職員の属する職務の級及び当該職員の受ける号給に応じた額に70/100を乗じて得た額。

イ. 昇給—特定日以前の職員に同じ。

ウ. 特定日以前の職員の手当額に70/100を乗じて得た額とする手当—給料の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当。

エ. 特定日給料月額に連動した額とする手当—教職調整額、地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当。

オ. 特定日以前の職員の手当額と同額とする手当—扶養手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、特殊勤務手当、宿直手当。

カ. 検討中の手当—定時制通信教育手当及び産業教育手当。

3. 退職手当

60歳に達した日以後退職する職員の退職手当

ア. ピーク時特例の対象とする—退職時の給料月額に比べて高い給料月額が過去に支給されていた場合に、その高い給料月額を退職手当の基本額の計算に用いる特例を適用。

イ. 支給率—60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員の退職手当の基本額の支給率については、定年退職の場合の支給率と同じとする。

ウ. 特例退職に係る退職手当の基本額の計算における給料月額の割増率は、現行の勤続期間及び年齢に応じた割増率とする。

4. その他

ア. 特定日以後の休暇・休務については、特定日前に同じとする。高齢者部分休業については、公務の能率的な運営の確保と職員の多様な働き方の観点に留意しつつ、慎重に検討する。

イ. 定年前再任用短時間勤務制—60歳に達した日以後、最初の3月31日以降に退職した職員を選考により短時間勤務の職に採用することができる。任期は4月1日から定年退職日相当日までとし、年度途中で採用は行わない。週20時間勤務。給料と手当は現行の再任用職員に同じ。

ウ. 暫定再任用—定年退職等をした職員を選考により再任用することができる。65歳に達する年度の末日まで。任期は1年を超えない範囲で毎年更新。勤務時間は現行の再任用制度及び定年前再任用短時間勤務制との均衡を考慮して設定。給料と手当は現行の再任用職員に同じ。

エ. 職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳に達する日以後に適用される任用、給与、退職手当制度に係る情報を提供する。

オ. 職員が60歳に達する日の属する年度の前年度(59歳到達年度)に、同日の翌日以後における勤務の意思を確認する。

以上が当日に市教委が提示した「定年引上げへの対応について」という文書の概要ですが、役職定年制などについての記載はありません。役職定年制とは、管理職が60歳の4月1日までに管理職以外の職に降任等をする制度のことです。

当日の、組合と市教委とのやり取りの一部を紹介します。

【組】給与を7割にすることに正当な理由はない。

【市】国家公務員に準拠しなければならないので。

【組】国の調査でも民間は7割より高額だ。国の決定に道理がない。無批判に国に準拠せず、京都市として職員を大切に制度設計をするべきだ。

【市】難しい。

【組】定年前再任用短時間勤務については60歳時点での決断に限られるのか。

【市】1年後などでも対象となる。

【組】役職定年制についてはどういう考えか。

【市】基本は教諭に降りることとなる。

【組】校長・教頭が60歳以後の一般の教諭と同じ職にあたり、かつ給与に相当な差があることになる。政府の出した最新のQ&Aでは、学校の管理職については別扱いも可能となっている。

【市】他都市ではほとんど校長で残るところもあるようだ。

今後のスケジュールについて市教委は、「11月市会で決定したい。10月中には条例案を教育委員会にかけたい」と述べました。その前に組合と市教委との交渉で市会に提案する条例案についての合意を得なければなりません。7月中には第2回目の協議を行う予定です。組合は法律の付帯決議を踏まえ、現行の再任用制度の改善も求めています。

7月31日(日)には今年度の第1回目として、定年延長制度に関するテーマで組合学校を開催します(裏面で紹介)。組合に未加入の方も気軽に参加してご意見をお聞かせください。

みなさん、組合に加入して、定年延長制度を確定する協議に参加しましょう。

市高教組は7月7日(木)、市教委交渉を行いました

市高教組は7月7日(木)、18時より市役所1階会議室にて、市教委交渉を行いました。市教委として「現場の声を聞かせていただく場」とも位置付けているものですが、今年も人数と時間が制限された下での交渉となりました。

賃金水準の問題について、人事委員会に働きかける

市教委は冒頭、京都市独自の賃金カットについては「心苦しい」と述べつつ、2017年の政令市への移管に伴って起こっている府と市の教員の賃金格差について、教育委員会として人事委員会に強く解決を求める姿勢を示しました。

部活に関する新たな補助については、引き続き検討

組合は、生徒引率を伴わない顧問会議の扱いについて問題提起していますが、市教委は「平成29年に独自の手当改善をしたが、新たな措置は困難。引き続き検討する」と述べました。

また部活について市教委は、「すべての高校で休養日ができていることを確認している」「部活ガイドラインを徹底するとともに、各校独自の見直しをすすめていただきたい」と述べました。

市高組合学校 2022年度第1回

「だれもが安心して働ける定年延長制度を求めて」

日時：2022年7月31日(日)13:30-15:30(予定)

会場：教育会館3階会議室

(京阪電車神宮丸太町下車徒歩5分、京大病院北側)

村尾竹郎が、現時点での市教委の提案、組合の考える課題などを説明し、質問に答えます。参加無料。予約不要。

定年延長関係

定年延長に関しては市教協として協議中ですが、市教委は「定数改善を国に要望している」「定年退職者がいない年度についても引き続き新規採用する」など回答しました。

新校関係、その他

市教委は、西京定時制について「学校運営費は前年度同様確保している」、奏和について「食堂については注視している。学校も工夫してくれている」、開建について「移転までにグラウンドなど完成し体育はできる。必要なら塔南高校も使う。通勤手当について3か月や1か月定期も検討している」と回答。

その後各校の参加者から、詳しく疑問点や不安視している点を指摘しました。

他にも学校の民主的運営、校長の安全配慮義務意識について、定数増要求などやりとりしましたが、時間切れとなりました。

定年延長制度は、若年層を含むすべての教職員にとって、生活に大きく影響してきます。近年の厳しい勤務環境をそのままに定年だけ延長されても、働き続けられるかどうかあやしいものです。定数増は？ 短時間勤務は？ 職場全体の状況は？ 考えられる問題点を出し合いつつ、より良い制度を求めて話し合いましょう。

京教済の「くらしの賠償責任共済」への加入を！

京都新聞の夕刊で、ファイナンシャルプランナーの深田晶恵さんが「転ばぬ先のマネー学」という連載をしていましたが、その第7回で次のようにのべていました。「個人賠償責任共済保険は聞き慣れないかもしれませんが、他人にけがを負わせたり、物を壊したりして損害賠償責任を負ったときに備える保険です。賠償額が数千万円から1億円以上になることもあるので必ず入っておきましょう」。

深田さんは続けて「単独では契約できないので、火災保険か、自動車保険などの特約として契約します」と述べていますが、京教済ならば、「くらしの賠償責任共済」に月々200円の掛け金で加入できます。「総合共済」加入が条件となりますが、総合共済の掛け金(月々600円)は退職時に全額戻ります。

すかいらーく 16億円未払い 9万人に2年分支給へ

6月上旬、標記の報道がなされました。報道によると、「ガスト」や「バーミヤン」などを運営する外食大手すかいらーくHDが従業員の労働時間に関し5分未満の端数を切り捨てる運用をしていたことに対して、労働組合が是正を求めて労使交渉をしていました。その結果同社は、パートやアルバイト約9万人を対象に賃金を1分単位で再計算し、過去2年分の計16億~17億円を支払い、7月からは1分単位に運用を改めるとのことです。労働者は団結してこそ自分たちの環境を改善することができます。組合の勝ち取った成果は未組合員にも適用されますが、それで良しとせず、ぜひ組合への加入を！！

組合加入届

私は、 _____ 年 _____ 月より京都市立高等学校教職員組合に加入します。

_____ 年 _____ 月 _____ 日

_____ 高校 _____ 氏名