

## 京都市の職員賃金カットは、2022年10月で「いったん」終了 きっちり終了か、賃金カットを再開するのか、組合と京都市の交渉始まる

### 昨年度の交渉で、条件付き賃金カット終了合意

京都市は昨年末の組合との交渉で、京都市職員の賃金カットを2022年10月で終了することに合意しました。11月はカットなしの賃金となることが確定しています。

ただしプラスの人事委員会勧告が出て、10月までに賃金カットによる財源捻出の総額が50億円に達しない見込みとなった場合は、11月以降の賃金カットについて再度協議するという条件付きでした。

そして京都市人事委員会は、9月12日(月)に一時金のプラス勧告を行いました。(概要は裏面に記載)

したがって12月からの賃金カット再開はやむをえないのではないかとの見方もありますが、そう単純にいかない状況が出てきています。

### 令和3年度決算概要で見えてきた疑問

今年の8月2日に京都市は、令和3年度決算概要について発表しました。それによると、職員の賃金カットで50億円を捻出しなければならないことの前提に疑問が出てきています。

翌日8月3日の京都新聞では、「京都市決算2年ぶり4億円黒字」とのリードに続き、本文中で「市は24年度に同基金(公債償還基金)が尽きる恐れがあるとしていたが、25年度末で1466億円確保できる見込みといい、門川大作市長は『公債償還基金の枯渇の危機は回避できた』と説明した」と報道しています。

### 500億円の財源不足は本当だったのか

賃金カットに至る前の2020年11月、京都市は「2021年度には500億円の財源不足が生じ、自分それが続く」との試算を出し、職員の賃金カットを提案しました。

交渉では当初例示されていた過去の賃金カットの内容を大きく押し返して妥結しましたが、2021年2月議会での予算編成において財源不足は236億円に、2022年2月議会での予算審議では、財源不足は実質49億円となっていました。(市高ニュース2021年度第11号)

京都市は今回、「基金取り崩しなどの特別の財源対策がなければ85億円の赤字だから依然厳しい」と説明していますが、今回の決算概要では、公債償還基金からの借入れの返済に187億円充てています。これは当初予算では計上していなかったものです。これを当初予算通り返済に充てなければ、収支は102億円の黒字です。

### 職員の賃金カットも市民への負担増も、いったん見直せ

京都市は今回の決算概要について、「収入増は非常時における国の財政措置で、一時的なものだ」としていますが、市税収入、それも法人市民税も大きく増加しています。それが継続すると考えることはできないかもしれませんが、もともとは「コロナ禍で税収が激減し、それがしばらく継続する」との前提でたてられた「行財政改革計画」でした。

税収増となり、前提が誤りだったのですから、職員の賃金カットや市民サービスの切り捨ては、いったん立ち止まるべきです。

### 組合に入って、生活を守ろう

市労連と京都市との賃金確定交渉は10月5日から始まり、11月8日まで、計4回の交渉で合意を目指します。

交渉で力を発揮するのは、交渉団の背後のたくさんの組合員の存在です。多くのみなさんが組合に加入して、京都市教職員の生活向上となるような合意を勝ち取ることができるよう願っています。

## 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

# 2022 年度京都市人事委員会勧告

## 月例給の改定は見送り 一時金は 0.10 月引き上げて年間 4.40 月

京都市人事委員会は、9 月 12 日(月)に京都市長と京都市議会に対して、2022 年度の京都市職員の給与等に関する勧告・報告を行いました。市教協は 9 月 7 日(水)、人事委員会に対して勧告に向けての申し入れを行いました。

### 月例給の改定は見送り

今年の京都市民間調査によると、民間の給与は 395,015 円、職員の給与は 394,907 円、その較差が 108 円(0.03%)と極めて小さいことから、月例給は改定なしと勧告しました。

職員の給与は賃金カット前の名目上の数字です。現実の職員給与は 384,981 円で、民間との格差は 10,034 円(2.61%)にものぼります。

### 一時金は 0.10 月引き上げ、ただし勤勉手当で

民間の一時金は 4.42 月、職員は 4.30 月なので、0.10 月分引き上げて 4.40 月分とすることを勧告しました。ただし勤勉手当での引上げです。実施はこの 12 月の一時金からと勧告しています。

0.10 月の引き上げということですが、昨年 0.15 月下げられているので、物価高が続く現在の状況で、生活を改善する引き上げ幅とは言えません。

### 学校現場における働き方改革の推進

ここでは、「教員の長時間勤務が全国的な課題となる中、引き続き、学校と教育委員会、保護者・地域が一体となって働き方改革の取組を推進するとともに、教員の在校等時間の適正な把握を徹底していく必要がある」と記載しています。

すでにカードでの把握となっている学校現場について、「在校等時間の適正な把握を徹底していく必要がある」だけでは改善につながるとは思えません。他の項で記載している「業務量に応じた適切な人員配置を行うこと」を学校現場でも徹底していくことを求めます。

### 府立学校と市立学校の教員の賃金格差について

この点について市教協は常に人事委員会に指摘し、市教委も人事委員会に強く解決を求める(7 月 7 日の交渉)姿勢を示していますが、今回の勧告・報告では触れられていません。

市教協による 9 月 7 日の申し入れの際、人事委員会は「学校現場、教員の賃金について、教員給与の変遷について調べている。また本来あるべき水準の姿について検討調整中である。さらに教員モデル給料表についても確認していかないといけないと認識している。加えて他都市の状況についても調査したい」と述べました。

人事委員会としては今までこうした具体的なとりくみに言及したことはなかったのですが、これからとりくむということとです。市教協としても早期解決を求めて人事委員会への働きかけを強化していきます。

## 市高組合学校 2022 年度 第 2 回

### 「定年まで働くという生き方 短時間勤務で働くという生き方」

日時：2022 年 9 月 23 日(金・祝)10:00-12:00(予定)

会場：京都教育文化センター 301 号室

(京阪電車神宮丸太町下車徒歩 5 分、京大病院北側)

堀川高校、塔南高校からゲストスピーカーを招いてお話を聴きつつそれぞれの状況を交流しつつ、何が問題なのか考えてみたいと思います。参加無料。予約不要。

定年延長が決まりながら、その制度設計はまだはっきりしません。私たちが直面する課題を明らかにしつつ、私たちが働きやすい状況をつくるにはどうすればよいかを考えたいと思います。その際、短時間勤務での働き方に何かヒントがあるのではないかという気もします。定年を過ぎて、あるいは短時間勤務で働いておられる方からの話題提供をもとに交流したいと思います。教育という仕事に関わることのしんどさ=困難を分かち合うとともに、そこに喜びを見出すことができるかどうか、とても大切なことだと思うのです。

あなたの参加をお待ちしています。

### 京教済の「くらしの賠償責任共済」への加入を！

国内外を問わず、日常生活の偶然な事故で他人をケガさせてしまったとか、他人の物をこわしてしまい法律上の損害賠償責任を負った場合に家族まるごと守ります。

たとえば、「自転車で誤って人をはねた」「他人から借りたカメラを壊した」「アパートで風呂場の水があふれ、階下の部屋を汚した」「愛犬が他人にかみついた」のようなケースで、賠償責任が生じた場合です。

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。

京教済のホームページからも手続きできます。電話は 075-752-9105

### ウクライナ支援カンパ

市高ニュース第 3 号でお知らせしましたが、全教のウクライナ支援カンパは 5 月 9 日までに 41 組織・支部・分会・個人から 165 万 3250 円集まり、5 月 13 日に 2 団体に 82 万 6625 円ずつ送金しました。そしてこの取り組みを 7 月末まで延長しました。

延長も含めて、市高書記局へ寄せられたウクライナ支援カンパは 23,934 円でした。ありがとうございました。