

一時金は0.1月引き上げ、支給日は12月9日(金)

11月14日(月)の組合と市教委との交渉で確定。しかし賃金カットは12月から再開。

市教協(市高教組と市教組)は11月14日(月)、京都市教育委員会との間で本年の賃金確定交渉を持ち、以下の内容を確認しました。それに先立って、市労連は11月8日(火)、京都市との最終交渉に臨み、大綱妥結しています。

一時金は0.1月増、支給日は12月9日(金)

年末一時金は勤勉手当を0.1月引き上げて、期末手当と合わせて2.25月、年間で4.4月となります。支給日は12月9日(金)。再任用教職員は0.05月引き上げです。ただし他の京都市職員とは異なり、教職員については勤勉手当で相対評価による査定評価が入りますから、全員が2.25月となるわけではありません。

来年度は、この0.1月分の引き上げを夏と冬で0.05月分ずつ引き上げます。また、会計年度任用教職員(実習助手)は来年度の一時金を0.05月引き上げて2.55月となります。非常勤講師と非常勤事務職員の来年度の一時金については検討中です。

賃金カットを12月から再開、2023年3月まで

今年の10月には賃金カットによる財源確保が50億円に達する見通しだったので、賃金カットは一旦終了し、11月の賃金はカットなしとなりました。しかし冬の一時金を0.1月引き上げるにより、目標の50億円に達しなくなるため、12月から賃金カットを再開継続することになりました。

来年の3月まで賃金カットを継続した場合、削減総額は46億円となり50億円に達しません。しかし、昨年度の一時金は0.15月の減額で、今年0.1月引き上げても出発時から0.05月のマイナスとなり、来年度の当初予算編成においては50億円の削減に達することになります。したがって再開する賃金カットは来年3月で終了です。

来年度にプラスの人事委員会勧告が出た場合は、市労連と京都市で再度協議することになりますが、カットは最大でも3年間で終了することは決まっています。

府市の教員の賃金格差については懸念している

府と市の教員の賃金格差(新採で約6000円)について、

稲田教育長は「人事委員会とは協議を行い、賃金差に危機感を抱いていること、人事委員会としてできることはないかと訴えている。安心して働ける給与体系の構築に努めていきたい」と回答しました。

その後の組合とのやり取りの中で、再度教育長は「市教委は当然改善すべき立場にある。人事委員会も問題点は認識している。普通に考えて(現行のような)差があるのは申し訳ないし、人材確保の面でも影響が出ないか懸念している」と述べました。

定年引上げ、その他の課題について

定年引上げについては、2023年度から国に準じて実施するというもの。給料は60歳のときの7割。ただし、暫定再任用制度や正規教職員について、休暇・休職制度でのいくつかの改善を考えていると述べました。決まり次第お知らせします。

定年延長期間における高齢者部分休業制度については、週当たり10時間での運用を考えていると答えました。現行では、この制度に基づく働き方を選択すると定年まで変えられません。組合は年度ごとに変更できるよう求めています。市教委は、制度の趣旨からいって困難だが、引き続き検討すると答えています。

またエアコンの使用について市教委は、「生徒の健康を最優先して使用するよう通知している。教育委員会の各課の予算をかき集めて学校に追加配分することを決定し通知を出した」と答えました。

組合に入って、生活を守ろう

賃金カットの再開を止められなかったのは残念です。多くのおみなさんが組合に加入して、教職員の団結の力で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

シリーズ・組合学校 2022 第4弾 を 11月23日におこないました。

1. 市高の現場に見る教育費保護者負担の実態 ～入学にあたって必要な諸費用～ の報告

(堀川 八田)

あいにくの雨模様の中集まった出席者に自己紹介していただいた後、担当者より以下の内容で報告をしました。

新入生が入学するにあたり、入学料・諸費・制服代・体育用品代・教科書代・学習用情報端末代等に加え、授業料・宿泊研修費用・定期券代・部活動の部費・ユニフォーム等々…公立高校でもかなりのお金がかかるということ、2021年度新入生から、1人1台購入することとなった学習用情報端末に関する事、またその学習用情報端末の費用については、公費負担の府県(大阪・和歌山など)と保護者負担の府県(京都・兵庫など)があり、自治体によって対応が異なるため、批判の声があがっていること、などについてです。

それらに対して様々な意見が出ました。特に情報端末については、費用のことをきっかけに各校の状況なども交流しました。

1人1台情報端末は本当に必要か? / デジタル教科書や辞書アプリなどについて、費用のことを考えると、端末に辞書アプリが入っている方がよいが、紙の辞書や資料集などが実際に目の前にある方がわかりやすい場合もある。 / 年度当初の情報端末の初期設定や不具合の対応について、各校どうしているのか? 必要なアプリをある教員が1人で生徒全員分入れたこともあった。 / 大学の出願なども web 出願になっている。今の状況で、端末を使いこなせることは高校生にとって必要なスキルで、それを身につけさせるのも学校の仕事のひとつなのかなと思う。そのための1人1台か。 / 生徒はその高校を選んで入学してきている。それに対して教員側の意識として「うちの高校に来るならこのくらいの端末を準備して当たり前だろう」と思っていないだろうか? / 小学校では、ロイロノートの使用状況を委員会がチェックしていて、使わないと指導が入ることもある。情報端末をよく使用する = よい授業 になってしまっている先生もいるように思う。また、6年生が卒業した後、その端末を新1年生用にリセットする等、非常に手間のかかる作業を行っている。 / 情報端末導入の際は何かと予算が出ているかもしれないが、これを維持したり、更新する時のことは考えられているのか? / 入学時に何を諸費として納めてもらうか、学校によって内容が違う。以前、組合でも問題にしたことがあった。くわしく現状を調べてみてよいかも。

2. 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法について

(日吉 山上)

公立学校の教員には残業代が支払われないという理不尽な法律「給特法」。50年前の法律です。当時の残業時間が月8時間程度だったために、教職調整額4%が支給される形になっています。給特法改正を訴えると必ず「予算の壁」が指摘されます。残業代を支払うと多額の教育予算がかかるため支出は難しい、と。しかし給特法改正後のゴールは、残業代の支払いを避けるための業務改善による労働時間削減ですから、多額の予算支出を前提に考えるべきではありません。また仮に残業代が多額になっても、これを最終的に負担するのは財務省でもなく政治家でもなく納税者である私たち市民です。人手不足で疲れ果てた教員による教育の質低下を市民が解消することを願うなら、これが社会全体の問題であるのなら、給特法も変えていけるはず。実際、自民党も萩生田氏を中心に据えて見直しの検討に入りました。全教でも重点課題に置いてとりくみを重ねています。

今回の報告では、さいたまでの「学校の先生に残業代が出ないのはおかしい!」と訴えた裁判の高裁判決も紹介しながら、私たちの教育という仕事の本質にある自主性・自発性ということについて、もっと考えながら、「自発的な仕事は残業に入らない」とされてきた考え方を転換していくたたかいを進めていこう! と強調しました。職員会議が伝達機関になってしまい、学習指導要領が法的拘束力を持つなどと言われたり、教員免許更新制が廃止されたと思えば研修が管理されようとしたり…、本来教員が生徒に対して直接責任を持って自発的に指導を考えて仕事をするのが当たり前だったはずなのに、そうではなくなってきたことと、今日の学校での精神疾患による休職者の大量発生とは決して無関係ではありません。仕事量だけではなく、それが「やらされる」仕事になってしまっていることの問題とも合わせて、教員の多すぎる時間外労働の問題は考えるべきだと思うのです。

今回の組合学校には、京教組の中野委員長にも参加していただいて、資料もご用意いただき様々な示唆もいただきました。参加者とも給特法の今日的な問題点を一緒に改めて考えることができました。

京教済自動車保険 冬のキャンペーン 対象期間：2023年2月末まで。

無料お見積りで、人気のハンドクリームをプレゼント、ご紹介様にもハンドクリームをプレゼント。さらにご成約で今治ハンドタオルプレゼント。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