

市教組新聞号外

2024年
12月5日発行

二度にわたり賃金確定交渉を行いました！

1 給料表の改定

給料表を下表のとおり引上げ

	平均改定率
教育職給料表(1)	2.76%
教育職給料表(2)	3.12%
学校栄養職給料表	3.63%
学校事務職給料表	2.84%

※暫定再任用教職員、定年前再任用短時間勤務教職員（以下「再任用教職員」）についても全ての給料月額を引上げ

2 期末・勤勉手当の改定

(1) 期末・勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引上げ

現行 4.50月 → 改定後 4.60月

※再任用教職員 現行 2.35月 → 改定後 2.40月

11月12・19日と二度の交渉を行いました。さいたま市人事委員会の勧告により、表記の通り、給与の引き上げや期末・勤勉手当の0.1%の引き上げが実施されることになりました。給与については3%程度の上昇となりましたが、若年層以外は実質的な賃下げで、民間の引き上げ幅には及びませんでした。一方で、地域手当については大きくくり化に伴う削減が心配されましたが、今年度については**現状のさいたま市の地域手当の15%を維持**することができました。賃金面では、人事委員会の勧告以上の成果を求めることは難しいので、私たちの働き方に関わる勤務条件や労働環境の改善について、下記のように主な要求項目を定めて、市教委と交渉を行いました。

◆勤務条件・労働環境に関する主な要求項目

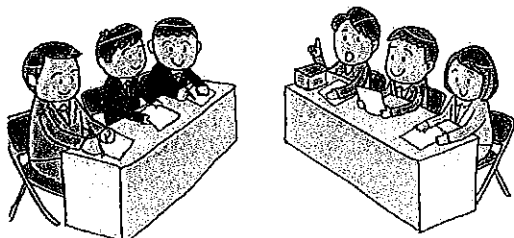
- ①顔認証に時間がかかるロックスターによる出退勤システムを直ちに改め、タイムカード等瞬時に打刻できる方法に変えること。また、各学校で工夫して実施している打刻システムを認めること。
- ②人事院勧告により看護休暇に「学校行事等に関わる休暇」を導入することになり、子育て休暇を復活させること。「埼玉県」では子育て休暇が、義務教育終了まで子ども一人に7日まで、二人以上に10日までと要件が拡大されているので、その水準に近づけること。
- ③労基法9条（労安法2条）の通り、非正規も含めて50人以上の職場は男女別休養室の設置や産業医の専任等が義務付けられている。学校現場では実際の職員数と報告人数との間に乖離があるので、常に正確な人数を把握し迅速に法律に基づき対応すること。そのために年度当初だけでなく、毎月職員数を調査し、50人以上に達した日から14日以内に法律通り適切に対応すること。
- ④給食管理ソフトについては、食物アレルギー対応や献立作成機能などをすべて網羅した正式な市販のソフトを直ちに購入し、改善を図ること。また、システムのメンテナンスや更新についても市教委の責任で行うこと。現状の個人が作成したソフトでは重大事故を防止できないので、早急に対処すること。
- ⑤Solaる一むについては、専任の教職員を配置し、必要な予算をつけて、各学校の実態に即して運営できるようにすること。
- ⑥老朽化したエアコンの取り替えと設置率の極めて低い小学校の特別教室へのエアコンの緊急設置を求める。昨今の猛烈の暑さと高湿度の中では熱中症の危険が高く、命に関わる重大事故が起こることが心配されるので、直ちに補正予算を組む等の措置を講じて早急に対処すること。

到底容認できない市教委のマニュアル通りの回答

- ① 回答「ロックスターによる労働時間の状況把握に違法又は不当な点はない」「R8年8月末までの契約期間終了までは現在のシステムを継続する」として、現行のシステムで問題なしという姿勢でした。出勤時、認証までに平均5分30秒かかる(人事委員会調べ)タイムラグがある現行のシステムに果たして、本当に違法性がないと言い切れるものでしょうか。認証するまで待つ時間は勤務時間なのか、空白の時間なのか、一体何の時間になるのでしょうか。その場を離れることができず、毎日の教職員の勤務に支障を強いる現行システムに正当性などありません。『契約期間があるから我慢しろ』という姿勢こそ、あってはならないことではないでしょうか。
- ② 回答「現行のさいたま市教職員の休暇制度の通りとなります」と改善を図ろうとする姿勢が全くありません。人事院勧告に基づき、国でも看護休暇に学校行事に関わる休暇の導入を模索する動きがある中、再交渉でようやく研究する等の言葉がありましたが、具体的な進展はありませんでした。国の動向に準じてさいたま市でも早急に制度改正に取り組むべきではないでしょうか。
- ③ 回答「労働衛生管理体制の整備にあたっては勤務する職員数を把握し、常時50人以上の労働者を使用する学校に衛生管理者、産業医を専任してまいります」として、来年度から正確な人数把握に努めるとのことでした。市教組では来年度から毎月正確な人数把握がなされるよう引き続き、担当の総務課に働きかけていきます。
- ④ 回答「給食管理ソフトの導入につきましては、ソフトの選定や費用対効果を踏まえて研究してまいります」との文書回答が読み上げられました。容認できないのは2回の交渉の場に、担当の健康教育課の職員が姿すら見せなかったことです。他自治体のように正式なソフトを購入すれば、アレルギー対応への危険性は確実に軽減されます。子どもの命を軽視することがあってはなりません。予備費を使ってソフトの即時購入を強く求めます。その後の確認で、健康教育課は次回の再々交渉には必ず参加すると約束しました。
- ⑤ 回答「Sola るーむについては、専任教職員の配置ではなく、教職員の意識を高めることが支援の充実につながるものとする」「教育相談主任をはじめとする教職員の研修に努めます」は、日々奮闘している現場の教職員にとって驚きの内容でした。人も予算も出さずに、対応がうまくいかないのは教職員の意識が低いからだとする態度には怒りを覚えます。担当課は教職員の加重負担には一定の理解を示すものの、全く進展はありませんでした。
- ⑥ 回答「現在、中学校体育館へのエアコン設置を先行して進めている」「小学校へのエアコン設置はPF1等導入の可能性調査を実施し、R7年度末までに整備方針を決定してまいります」という内容で、あまりにも危機感のない計画です。命と健康を最優先に考え、直ちにエアコンの設置に着手するよう強く求めます。

今回、2度の賃金確定交渉を実施しましたが、成果と呼べるものをほとんど獲得できませんでした。しかしこれで諦める訳にはいきません。再々交渉を12月18日(水)に行う予定です。特に喫緊の課題(命に関わること・日々の私たちの働き方に関わる重大事項)については、引き下がることはできません。子どもたちの命と健康が心配される給食管理ソフトの即時導入・夏場の猛暑対策に関わるエアコン設置等の事案は『待ったなしの課題』です。過労死認定にも深く関わる出退勤システムの改善も急がなければなりません。さらには、以前私たちが保持していた埼玉県と同等の休暇制度の回復についても、ねばり強く要求を続けていきます。

毎回の交渉の場に参加して痛感させられることは、市教委側から決済できる立場の方が出席していないという現実です。後日上役に相談し、その結果(ほとんどが0回答)が伝達されるということのくり返しです。これが交渉と言えるものでしょう



か。交渉のあり方そのものを改めて問い直す必要があります。