

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ 月例給: +0.23%(921円) ボーナス: +0.10月分 2022.8.8 人事院勧告

香川教育

発行所
高松市田村町1033-3
TEL (087) 867-4797
FAX (087) 867-6446
kakyoso@kakyoso.com
香川県教職員組合
定価 1部50円 1月100円
組合員の購読料は組合費に含む

香教組ホームページ
<http://kakyoso.com/>

給与と勧告・報告

引上げは若年層のみ

【月例給】

公務と民間の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較した。
初任給・20歳台半ばに重点を置く。
若年層(30歳台半ばまで)の俸給月額を引上げる。
〔初任給 院卒・大卒 +3000円、高卒 +40000円〕

【ボーナス】

昨年8月〜本年7月の直近1年間の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較した。
年間4・30月分を4・40月分 勤勉手当の支給月数を引上げる。
博士課程修了者等の初任給を改善する。
テレワークに係る新たな手当の具体的な枠組みを検討する。
社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデートに向けて一体的に取組む。

公務員人事
管理に関する報告

一人一人が躍動できる公務組

2022年8月8日、人事院は、令和4年度の国家公務員の月給を0・23%、ボーナスを0・10か月分引き上げるよう国会と内閣に勧告を行いました。
月給とボーナスの両方を引き上げる勧告は3年ぶりです。

組織を指して以下のことに取組む。
能率的で活力ある公務組織であり続けるためには、時代環境に適応できる多様な有為の人材の継続的な確保と計画的な育成に加え、多様な経験や専門性を有する民間人材の誘致が不可欠である。

また、組織の構成員である職員のWell-beingの実現を図り、高い意欲とやりがいを持つて生き生きと働き続けられる職場環境を整備することが肝要である。

○人材の確保

一 受験者の利便性向上のため、2022年度内に、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ・試験地追加、合格有効期間の延伸等の方針を決定
一 任期付職員の各府省限りで採用できる範囲を拡大。民間人材の給与の柔軟な取扱いについて運用・制度両面で各府省を支援。官民人事交流の基準の見直しを検討

○人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

一 マネジメント能力向上のため課長級研修のコース新設。若年層のキャリア支援研修や民間

人材への研修教材を充実。女性登用に係る管理職等の意識改革を推進
一 人事評価について研修支援や制度周知を通じ、納得感のある人事管理を推進

○勤務環境の整備

一 超過勤務削減に向けて、新設の指導室が適正な時間管理を指導。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。国会対応業務について国会等の理解と協力を切願
一 ライフスタイルが多様化する中、フレックスタイム制等の柔軟化を速やかに措置。さらに、テレワークや勤務時間インターバル等について2022年度内を目途に結論

一 各府省の健康管理体制の充実を検討するため官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

一 組織マネジメントの観点も反映し、ハラスメント研修を2023年度から見直して実施

この間、香教組は全教および公務労組連絡会に結集し、署名活動にも取り組んできました。公務労組連絡会は、人事院との

交渉で、生計費原則にもとづき物価上昇にも対応した賃上げや、高齢層での俸給表改定、臨時・非常勤講師の処遇改善、労働時間短縮、定年年齢引き上げにともなう高齢層の改善など粘り強く要求していきました。

今回、3年ぶりのプラス勧告になったことは、こうしたとりくみの成果です。

一方、給与引き上げは若年層のみで、中高年層の生活改善に目を向けられない勧告となっていました。さらに、一時金が0・1月のプラス勧告になりましたが、2021年、0・15月引き下げの回復には至らず、生活改善には遠い内容です。

人事管理に関する報告では、長時間労働の要因として定員問題に言及しています。報告で定員管理当局への「働きかけ」を宣言するのは近年例がなく、総裁談話も含め、「定員」への問題認識を明確にしました。

10月には、人事委員会勧告・報告が行われます。原則として、人事委員会の勧告は人事院に準拠する制度が取られています。香教組は、公務五者共闘や香教組単独で、教育職員のあるべき給与体系や長時間過密労働を解消する働き方改革の推進などを強く要求してきました。

教職員の給与や勤務時間管理等に対し、県人事委員会と県教委に対し、責任を果たし、内容や制度の抜本的な改善を行うよう引き続き求めていきます。

「香川県はICTが遅れている」この根拠は？▼これを受けてかどうか、「勤務時間外にZoom接続確認をする」「学校訪問で必ずタブレットを使った授業をするように」とトップダウンの指令が出る「一日一時間はタブレットを使った授業を行うように」▼授業が先か、タブレットが先か。答えは決まっています。学習内容、授業内容が先です。使い方によってはマイナスに働く場合もあります▼あるコンピュータ会社の友人が「小学生にはタブレットは必要ない」と断言します。学校のソフトを開発したり、

大切なものは？

学校に指導に向いたりする立場の人の言葉です▼「そういえば、ステイブ・ジョブズは子どものスマホ利用を禁止していたそうです。なんと、ビル・ゲイツも同様です▼おかしい話ですが、創始者だからこそその弊害も熟知していたのでしょ▼1960年代の全国学テ裁判闘争での最高裁の判決では「子どもの学習権は、教師を始めとする大人との人間関係のもとで充足される」と補足説明されています▼タブレットを相手に、個別最適な(?)学習をすることが学力の保障になるのでしょうか?▼子どもの発達保障の立場では、五感を刺激し、リアルな体験や体温を感じる活動が最大の発達を促すとされています。大切なものを見失わないようにしたいものです。

2022年度も 寄宿舍署名1795筆提出

今年で11回目 「重みを感じている」 特別支援教育課



署名を提出する香教組寄宿舍指導員部植田部長

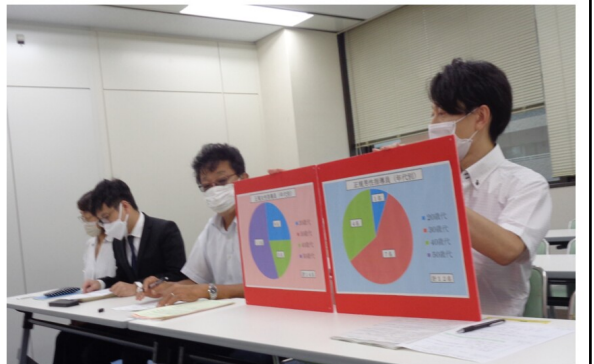
2022年9月22日、香教組寄宿舍指導員部と香川高教組は、県特別支援教育課に対し、「寄宿舍教育の充実・発展を求める署名」1795筆を提出しました。

【要求趣旨】

- 盲・聾・高松養護・香川中部養護学校の4校に設置されている寄宿舍の充実と発展
- 障害児・者の権利を保障
- 2012年より続いている寄宿舍指導員採用試験の継続
- 「標準法」による適正な配置を。（現在香川県内で47名配置だが、1名不足状態）

【要求項目】

- ①寄宿舍指導員の採用試験は毎年実施し、退職者の補充には正規の寄宿舍指導員を充てること。
- ②寄宿舍指導員には、専門性を



指導員の現状を説明する香教組松浦執行委員

- この提出行動が、今年で11回目を迎え重みを感じている。
- 個別の対応が必要な教育である。重複化・重度化でも最終的に自立を目指している。
- 人事に配慮し、休養も取れるようにしたい。人員増も目指す。予算を上げたい。（少なくとも現状維持したい。）
- 男女や年齢のバランスを考え、採用等したい。高卒の採用もある。若年者を教えフォローする体制も必要だ。
- 2級昇任の職務内容をどうす

るのが問題となっている。給与体系の見直しまでに至っていない。

○2級渡りで、教員免許の持っていない人の承認講習については、相談・審査させてもらう。

○寄宿舍が、生活の場であり、自立支援の場であると考えている。

全国的には寄宿舍の統廃合が進んでいます。しかし、香川県の寄宿舍はこの11年間現状が維持され、正規の指導員が毎年採用されています。これは、香川県だけでなく、全国から「寄宿舍署名」への応援に後押しされた署名提出・要求行動の成果といえます。

特別支援学校の寄宿舍は、生活の場であるとともに、自立支援の場としてとても重要です。香川県でもこの署名活動を行う前には、寄宿舍の統廃合が計画されていたことがあります。「黙っていたのでは守れない」「声をあげれば変わる」と香教組寄宿舍指導員部と香教組障害児学校支部が運動を立ち上げました。

全国的には「特別支援学校や特別支援学級にはお金をかけたくない」という動きが強まってきています。障害児者の豊かな教育と生きる権利を守るためにこれからも香教組は声をあげ続けていきます。ご協力よろしくお願ひします。



活発に討論する女性部執行委員

教員の給与体系と勤務時間管理について学ぶ

歴史に学ぶと未来が見える

2022年9月23日、香教組女性部執行部は、「そもそも教職員の給与体系や勤務時間管理の仕組みはどのように決まってきたのか。給特法は本当に『定額働かせ放題法』なのか』について、香教組濱田中央執行委員長をチューターに迎え、学習会を開催しました。

今回は、三豊教育会館で行いました。

「聖職と労働のあいだ『教員の働き方改革』への法理論」（高橋 哲著）をもとに、学習を進めました。

そもそも、公務員は教員も含め労働基準法（以下労基法）が適用されるはずだったこと。公務員から、団体交渉と争議行為（ストライキ）を制限・禁止する代わりに人事院をつくったこと。国家公務員は、労基法対象外であるが、労基法に匹敵する

「給与法」があるが、公立学校教員には「労基法」が原則適用されながら、「労基法」と異なる特殊ルールにしばられていること。スタートは「国立学校準拠制」を暫定的に導入したこと。国立学校がなくなっても、このルールは踏襲されていること。

憲法26条「教育を受ける権利」は子どもの「学習権」とされている。（全国学テ訴訟最高裁判決1976年）教師の労働条件整備は、子どもの「学習権」の保障である。子どもの「学習権」の保障には教師をはじめとする大人との人間関係のもとで充足されること。子どもの成長発達に応じるためには教師に「教育の自由」が不可欠であること（同判決）などを学びました。

教員の働き方改革が、教員の生活を守るだけでなく、子どものあることに確信を得ました。

今回は、「給特法」について学ぶ予定ですが、「女性部執行委員だけで学ぶのはもったいない」と女性部では、青年部や支部などとの合同学習会を開催したいという意見も出ています。

学習の後は、愚痴を語りながら、美味しいランチをみんなであげ、彼岸花の美しい景色を見て、英気を養いました。

