

## 期末手当 0.10 月分引き上げ

## 再任用職員は 0.05 月分引き上げ

## 給料表引き上げ改定は若年層のみ

10月6日の仙台市人事委員会による「職員の給与に関する勧告」を受けて、3年ぶりに一時金0.1月分引き上げが決まり、年間4.4月分となりました。引き上げ分は、「勤務実績の的確な給与への反映を推進するため」として、勤勉手当に配分されました。これまでの勧告では、引き下げるときは全員対象の期末手当から、引き上げるときは人事評価（業績評価）が用いられる勤勉手当からという悪しき慣行が続いています。このことに対して私たち組合では、「学校に評価制度による賃金査定はなじまない。」との一貫した姿勢を貫いており、引き上げの場合も引き下げのときと同様に期末手当で行うよう以前から当局に訴え続けています。月例給に関しては、公民格差（0.22%）を解消するため、初任給を中心に若年層の給料月額を引き上げることが決まりました。（令和4年4月1日から実施）

詳細については以下の通りです。

- 職員（管理職員を除く）に支給する期末・勤勉手当については、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める月数分とする。
  - 再任用職員以外の職員（管理職員を除く）
    - 令和4年度  
12月期 期末手当1.20月分及び勤勉手当1.05月分
    - 令和5年度以降  
6月期及び12月期 期末手当1.20月分及び勤勉手当1.00月分
  - 再任用職員（管理職員を除く）
    - 令和4年度  
12月期 期末手当0.675月分及び勤勉手当0.50月分
    - 令和5年度以降  
6月期及び12月期 期末手当0.675月分及び勤勉手当0.475月分
- 上記1の実施時期については、令和4年度分は令和4年12月1日と、令和5年度以降分は令和5年4月1日とする。

## 定年延長に関する要求書を市教委に提出

11月15日、定年延長に関わる要求書を仙教組（小中の組合）と連名で教育長あてに提出しました。要求内容は以下の通りです。

### 1. 定年延長職員の給料月額7割支給について

- 同一労働同一賃金の原則から、何の措置も行われずに実施されることは、承服できない。現段階でも、教職員の働き方改革は一向に進まず、条例で規定されている在校時間「月45時間・年間360時間」という規定すら守られない状況にある。このような勤務状況の中で、例えば、学級担任を持たせるなどの60歳前と同様の勤務をさせることは難しいと考える。しかし、そのことで若年層の職員の負担となり、多忙化を招くことは避けるべきである。

○60歳に達した職員については、定数外での採用とすること

- (2) 7割支給でありながら、以前と変わらない勤務内容を強いることは受け入れられないことである。市教育委員会として、65歳まで健康で安心して働ける条件整備を行うためにも、例えば市教委主催行事見直し、30人以下学級・6人以下学級の実現、持ち時間数の上限設定、部活動での負担軽減（活動時間の制限、大会等の精選、地域移行へ向けての条件整備等）など、具体的で実効性のある「業務削減の提案」が必要であると考える。

○業務内容の精選をし、職員の働き方ガイドラインを策定すること

## 2. 退職手当増額について

定年延長が5年間実施された場合、最長43年間勤務する教職員も出ることとなる。勤務期間を延長するのに、退職金算定の元となる「勤務時間に応じた支給率」は35年勤務した段階で頭打ちとなる。相当数の教職員の退職金が増額しないことは、働き続けることへのモチベーションの低下に繋がることである。増額できるような新たな仕組み作りが必要である。

○勤務期間に応じた支給率を引き上げ、定年延長に伴う退職手当の増額を行うこと

## 3. 任用形態について

多様な働き方を認め、教職員不足をこれ以上深刻化させないために、離職者を増やさない方策を講じることが大切である。

- 「高齢者部分休業制度」を介護以外に拡充し、教職員の離職者を減らす努力をすること。
- 一人職種（養護教諭・事務職員・栄養教職員等）の「定年前短時間再任用」については、正規職員を確実に配置し、本人の希望に考慮して、柔軟な勤務形態を可能とすること。

## 4. 働き続けられる環境の整備について

教職員が65歳まで健康で働き続けることができる環境作りを行うことが、必要である。

- リフレッシュ休暇の新設（60歳）を行うこと。
- 暫定再任用制度は1年更新ではあるが、任用先に関しては、本人の意向を優先し、希望しない任用は行わないこと。
- 様々な事情で、働きたい意思はあるが働くことができない教職員を出さないよう多様な選択肢を設定し、教職員の確保に努めること。

## 5. その他

定年退職者が1年おきに出ることになるが、その影響で新規採用者数が増減することは、教職員の年齢構成のバランスが取れないことと有能な人材の流失を招く結果に繋がる。計画的な採用が不可欠である。

○65歳定年制度が完成するまでは、新規採用者数の偏りが生まれないう、計画的な採用を行うこと。

## 組合に入ろう！

仙台市立高教組は、仙台市人事委員会登録の職員団体で、仙台市教育委員会と交渉する権利を持つ唯一の教職員団体です。今年度末で県との人事異動が終了し、定年延長も決まり、教員の働き方も大きく変わっていくことが予想されます。大切な時に数は力となります。組合員になって下さい。ご連絡お待ちしております。

→各校の分会員もしくは [tsuru1212@sendai-c.ed.jp](mailto:tsuru1212@sendai-c.ed.jp) まで。

各政令都市の組合組織率: 札幌(69%)、仙台(5%)、川崎(12%)、横浜(70%)、名古屋(70%)、京都(15%)、神戸(40%)、広島(70%)、福岡(30%)