大阪市教組 OTU

2018.11.15

号外

発行所　大阪市教職員組合　TEL（6942）3561㈹　FAX（6943）8039　発行人：岡本　共右

# 教育委員会：教員の初任給引き上げについて市教組に提案

# 市教組：制度の導入にあたっては、将来を見据えた制度設計が必要、また、勤務労働条件の更なる改善が必要と教育委員会を質す！

教育委員会は、11月15日、「権限移譲に伴う教職員の勤務労働条件」に伴う、「初任給水準の引上げ」について、市教組への提案を行った。

提案内容は、優秀な教員を獲得し、大阪市の教育水準の更なる向上を図るため、さまざまな人材確保策を複合的に実施することが必要であるとし、現在、政令市において中位程度である新規採用者の初任給水準の向上が必要不可欠であることから、初任給水準の引上げを実施したい。実施は、2019年4月1日。引上げは、最大12号給相当、額にして約24,000円。また、採用2年目から4年目までの期間は、1号給を加算することが示された。

提案を受けて市教組は、今回提示されていない、個々の評価結果に対する給料月額についての詳細や、次年度実施に向けての学校現場や本人への周知方法等について、また、権限移譲により大きく後退した給与・勤務条件について、引き続きの交渉・協議を求めた。

最後に、岡本委員長から、提案内容は一定理解できるが、初任給を引き上げなくても人材が確保できるよう勤務条件の更なる改善と、将来を見据えた制度設計の構築が必要であると教育委員会を質して、交渉を一時中断した。

市教組は、引き続き、給与・勤務条件の改善を求めて取り組みをすすめる。

※交渉内容は以下のとおり

組…市教組　　市…教育委員会

市：　昨年の平成２９年４月１日の大阪府からの給与負担等の権限移譲にかかる新たな人事・給与制度についてでございますが、なお残る課題につきましては、引き続き大阪市教職員組合の皆様と交渉、協議を継続させていただいているところでございます。

教育委員会といたしましては、勤務労働条件にかかわる事項につきましては、当然、交渉事項であると考えており、これまでも大阪市教職員組合の皆様とは教育委員会との適切な労使慣行に基づき、誠意をもって協議・交渉を行ってきたところであると認識しております。

本日の提案内容につきましても、労使合意に向けて、誠意をもって交渉・協議を行ってまいりたいと考えております。

それでは、担当のほうから具体的なご提案をさせていただきます。

市：　それでは、権限移譲に伴う教職員の勤務労働条件に関しまして、初任給水準の引上げについて、ご説明をさせていただきます。

まず提案理由でございますが、本市におきましては、いわゆる「団塊の世代」の教員の大量退職、新任教員の大量採用が続いており、管理職不足の解消、教員の資質向上、優秀な人材の確保といった喫緊の課題を抱えているところでございます。

これらの課題解消をはかるため、人事給与制度における「教員のモチベーション向上」及び「優秀な人材の確保」に資する施策について、この間、検討を進めてまいりました。

「教員のモチベーション向上」につきましては、がんばっている教員がよりがんばれるよう、平成３０年４月より主務教諭制度を導入するとともに、職務の困難度や責任に応じた給料表を導入してまいりました。

一方で、「優秀な人材の確保」につきましては、多くの優秀な教員を獲得し、本市の教育水準のさらなる向上を図っていくためには、さまざまな人材確保策を複合的に実施することが必要であり、とりわけ、新規採用者の初任給水準の向上が必要不可欠であると考えておりますことから、現在は政令市において中位程度である初任給水準の引上げを行いたいという趣旨でございます。

次に提案内容でございます。

まず、対象者としましては、平成31年度以降に採用いたします大卒の高等学校等教育職給料表適用者で、初任給号給が21号給未満の者、及び小学校・中学校教育職給料表適用者で初任給号給が29号給未満の者、また、平成31年度以降に採用する短大卒の小学校・中学校教育職給料表適用者で初任給号給が19号給未満の者としたいと考えております。

次に、具体的な制度導入後の昇給イメージにつきましては、資料の図１の１をご覧ください。採用初年度は、高等学校等教育職給料表適用者におきましては21号給、小学校・中学校教育職給料表適用者におきましては29号給（短大卒の場合は19号給）に相当する給料月額を支給することとなります。

この改正によりまして、最大12号給相当、１ヶ月当たり本給ベースで約24,000円（教職調整額、地域手当込みの場合約29,000円）の引上げとなります。

また、採用２年目から採用４年目までは、１号給に相当する給料月額を加算して支給することを基本とし、別表の計算式に基づき算定し、引上げ後の給料月額を決定することといたします。

なお、本来の号給に基づく給料月額が、引上げ後の給料月額以上の金額となるまでは、引上げ後の給料月額を支給することといたします。

最後に、在職者調整についてでございます。当該制度導入に伴う採用者と在職者との逆転を防止するため、同様の手法を用いて、在職者に対する調整を行いたいと考えております。具体事例につきましては、資料にお示ししているとおりです。

再度図１の１をご覧ください。こちらは本制度が採用時から導入されている場合、昇給号給が毎年度４号給であれば、５年目には本来号給と合致することとなります。

別紙図１の２をご覧ください。前年度の人事評価結果が第４区分以下の者に関する引上げについてですが、人事評価結果が第３区分以上の教員との均衡を考慮し、上記計算式を適用するのは４年目までとし、５年目以降の引上げ後の号給は４年目と同じ号給としたいと考えております。

なお、制度導入初年度時点で採用２年目在職者は別紙図２の１のとおり、採用３年目在職者は別紙図３の１のとおり、採用４年目在職者は別紙図４の１のとおりとなります。

今後、制度の詳細を決定したうえで、所要の条例規則改正等を行い、平成３１年４月から実施してまいりたいと考えております。

私からの提案内容の説明につきましては、以上でございます。

**組：　ただいま、教育委員会より、教育職員の初任給水準の引上げについて、提案があったところである。**

**それではただいまの提案について、質したいことがあれば、、、。**

**組：　教育委員会の説明では、新規採用者については、本来の号給に基づく給料月額が引上げ後の給料月額に到達するまで、引上げ後の号給に相当する給料月額を支給するということである。**

**資料では、大学卒の昇給カーブが示されているが、短大卒については、どのようになるのか。**

市：　ただいま、ご指摘の件につきましては、次回の事務折衝でお示しさせていただきますので、本日のところは、よろしくお願いいたします。

**組：　次に、資料では、常に上位３区分（すなわち４号給）の評価を得ているものと、第４区分（すなわち２号給）の評価を得ているものを例として挙げているが、評価は毎年変わるものであるから、それぞれの評価結果に対応した給料月額はどのようになるのか。**

市：　ご指摘の件につきましても、次回の事務折衝でお示しさせていただきますので、本日のところは、何とぞ、よろしくお願いいたします。

**組：　次に、確認であるが、初任給水準の引上げを行うのは、次年度からの実施ということでよいか。**

市：　初任給水準の引上げにつきましては、平成３１年４月に実施、つまり平成３１年４月１日以降に新規採用となる者及び在職者に対して、本制度を適用する方向で検討してまいりたいと考えております。

**組：　次に、次年度実施ということであるが、学校現場や本人への周知はどのように行うのか。**

市：　学校現場への周知につきましては、できるだけ丁寧な説明に努めてまいりたいと考えております。なお、まだ検討中の段階ではありますが、制度適用となるご本人の給与明細上にも何らかの形で表示が可能となるよう、検討しているところでございます。

**組：　初任給水準を引上げることには反対しないが、ただいまの説明では、本来の給与月額や引上げ後の給料月額が、個人個人によって違いが生じるため、かなり複雑になる。**

**当然、昇給号給の誤りや支給ミスが生じることが考えられるが、教育委員会としてどのように考えているのか。**

市：　ご指摘のとおり、制度改正により、初任給の決定誤りや支給ミスが生じることはあってはならないと考えております。教育委員会といたしましては、ただいまのご指摘を踏まえ、学校現場での混乱や支給ミスが生じないよう、初任給決定を行う教職員人事担当及び給与支給事務を担う学校経営管理センターとも連携し、システム構築を進めてまいりたいと考えております。

**組：　いま、いくつか質問をさせていただいた内容については、次回の事務折衝で回答を求めておく。**

**次に、権限移譲により我々の給与及び勤務条件が、未だ大きく後退している状況にある。これについても、引き続き、協議すべきと考えるが、教育委員会の見解はどうか。**

市：　当然のことながら、給与・勤務労働条件に関わる事項につきましては、交渉事項であり、権限移譲に際してなお残る課題につきましては、誠意をもって協議を行ってまいりたいと考えております。

市：　教育委員会といたしましても、優秀な人材確保は喫緊の課題であると認識しているところでございます。今回の提案内容はそのために勤務労働条件の改善を図るものでございます。ご指摘の点も踏まえ、引き続き誠意を持って大阪市教職員組合の皆様方と交渉・協議を行ってまいりたいと考えておりますので、本日のところはよろしくお願い申し上げます。

**市教組：岡本委員長**

**市教組はこれまでも、教育委員会に対して権限移譲に伴う勤務労働条件の改善について求めてきたところである。本日、提案を受けたところであるが、危惧する点をいくつか申し述べておく。**

**提案理由として「優秀な人材確保は喫緊の課題であり、そのための勤務条件の改善として初任給水準を引き上げる」ことは理解できる。しかしながら、今までの施策が教職員のモチベーションを上げ、新採用者にとっても魅力あるものであるならば、初任給を引き上げずとも優秀な人材を確保できるはずである。何故、初任給を引き上げなければ優秀な人材を集められないかを考え、勤務労働条件の改善に向けての協議を行う必要がある。**

**２つめは財源についてであるが、もし初任給を引き上げることにより、他の教育予算を圧迫することになれば、児童・生徒の教育条件の悪化につながる。また、初任給水準を引き上げることにより、他の教職員の給与水準が下がるようであれば、教職員のモチベーションは下がる。そのことから考えると、教育予算全体が増える事になるが、来年度以降も教育予算の増額が必要である。**

**３つめは、この制度は、いつまで続けられるのかということである。給料表として考えたとき、バランスが取れていない制度であり、給料表の改定などが必要になってくると考えられる。元の制度に戻すのであれば、多くの問題点が出てくるのは、容易に予想できる。将来を見据えた制度設計が必要であると考える。**

**本日の提案においては、詳細についてはまだ不明な点も多くあることから、今後、引き続き事務折衝を踏まえ、交渉・協議を求めていくこととし、交渉を一時中断する。**

## 教育職員の初任給水準の引上げについて（提案）

1　提案理由

本市では、いわゆる「団塊の世代」教員の大量退職、新任教員の大量採用が続いており、管理職不足の解消、教員の資質向上、優秀な人材の確保といった喫緊の課題を抱えている。これらの課題の解消を図るため、人事給与制度における「教員のモチベーション向上」及び「優秀な人材の確保」に資する施策を検討してきた。

「教員のモチベーション向上」については、がんばっている教員がよりがんばれるよう、この4月から主務教諭制度を導入するとともに職務の困難度や責任に応じた給料表を導入したところである。

一方で、「優秀な人材の確保」については、多くの優秀な教員を獲得し、本市の教育水準の更なる向上を図っていくためには、様々な人材確保策を複合的に実施することが必要であり、中でも新規採用者の初任給水準の向上が不可欠であることから現在は政令市において中位程度である初任給水準の引上げを行うため、次のとおり提案する。

2　提案内容

(1)　対象者

平成 31 年度以降に採用する大卒の高等学校等教育職給料表適用者で初任給号給が 21 号給未満の者及び小学校・中学校教育職給料表適用者で初任給号給が 29 号給未満の者

平成 31 年度以降に採用する短大卒の小学校・中学校教育職給料表適用者で初任給号給が 19 号給未満の者

(2)　具体的な手法

・制度導入後のイメージは別紙【図 1-1】のとおりとなる。
・採用初年度は、高等学校等教育職給料表適用者においては 21 号給、小学校・中学校教育職給料表適用者においては 29 号給（短大卒の場合は 19 号給）に相当する給料月額を支給する。
・この改正により最大 12 号給相当、１ヶ月当たり本給ベースで約 24,000 円（教職調整額、地域手当込みの場合約 29,000 円）の引上げとなる。
・採用２年目から採用４年目まで 1 号給に相当する給料月額を加算して支給することを基本とし、次の計算式により引上げ後の給料月額を決定する。

（引き上げの号給）
○小学校・中学校教育職給料表適用者
　大学卒：引き上げの仮定号給 ＝（本来号給－その者の初任給号給）÷４＋29※端数切捨て
　短大卒：引き上げの仮定号給 ＝（本来号給－その者の初任給号給）÷４＋19※端数切捨て
○高等学校等教育職給料表適用者
　大学卒：引上げ後の仮定号給 ＝（本来号給－その者の初任給号給）÷４＋21※端数切捨て

・本来の号給に基づく給料月額が引上げ後の給料月額以上の金額となるまでは、引上げ後の給料月額を支給するものとする。

(3)　在職者調整

当該制度導入に伴う採用者と在職者との逆転を防止するため、同様の手法を用いて在職者に対する調整を行う。

＜具体事例（小学校・中学校教育職給料表適用者大学卒の場合）＞

前歴加算がない場合

| 事例 | 考え方 |
|---|---|
| 採用２年目の職員の場合（前歴なし）<br>［17 号給+4 号給］ | （21 号給－17 号給）÷４＋29＝30 号給 |
| 採用３年目の職員の場合（前歴なし）<br>［17 号給+4 号給+4 号給］ | （25 号給－17 号給）÷４＋29＝31 号給 |
| 採用４年目の職員の場合（前歴なし）<br>［17 号給+4 号給+4 号給+4 号給］ | （29 号給－17 号給）÷４＋29＝32 号給 |
| 採用４年目の職員の場合（前歴なし）<br>［17 号給+4 号給+4 号給+2 号給］<br>（３回目の昇給号給数が２号給） | （27 号給－17 号給）÷４＋29＝31.5 号給<br>端数切捨てにより、31 号給 |

前歴加算（同種経歴３年）がある場合

| 事例 | 考え方 |
|---|---|
| 採用２年目の職員の場合（前歴あり）<br>［17 号給+12 号給+4 号給］ | （33 号給－29 号給）÷４＋29＝30 号給<br>⇒本来号給（33 号給）＞（30 号給）となるので、本来号給の給料月額を支給 |

・採用時から制度が導入されている場合、昇給号給が毎年度４号給であれば、５年目には本来号給と合致することとなる。
・それらの教員との均衡を考慮し、上記計算式によるのは４年目までとし、５年目以降の引上げ後の号給は４年目と同じ号給とする（別紙【図 1-2】を参照）。
・制度導入初年度時点で採用２年目在職者は別紙【図２-1】、採用３年目在職者は別紙【図３-1】、採用４年目在職者は別紙【図４-1】のとおりとなる。

3　施行時期

平成 31 年４月１日

図1-1 採用時から制度が導入されている場合（採用後常に４号給ずつ昇給している場合）

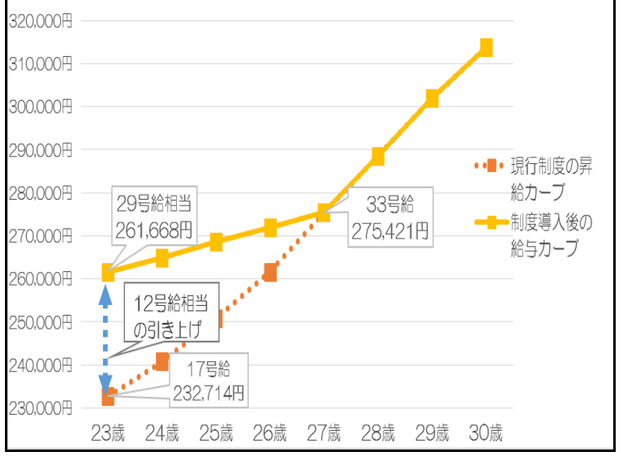



図1-2 採用時から制度が導入されている場合（採用後常に２号給ずつ昇給している場合）

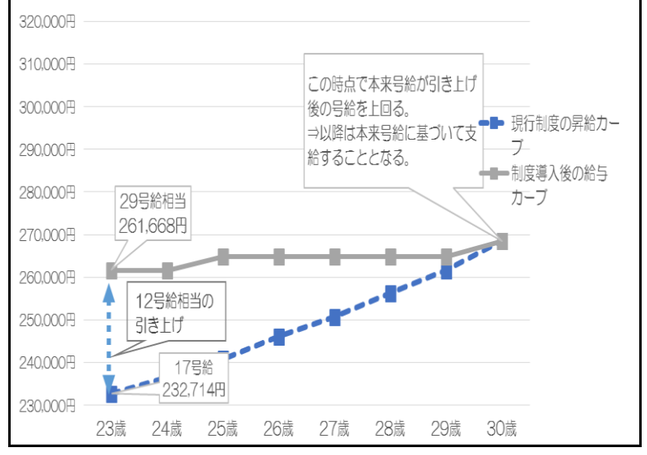


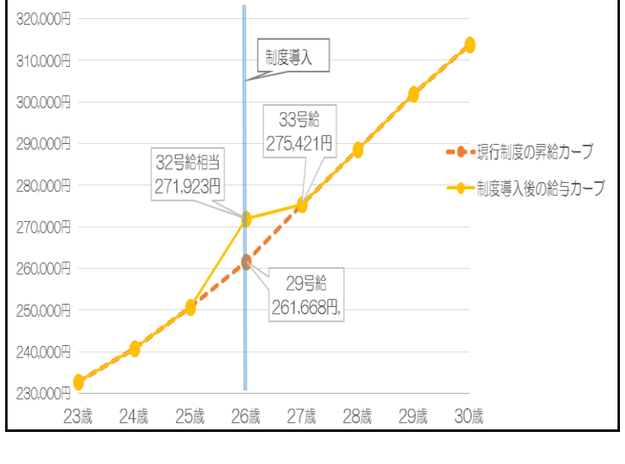

図2-1 採用２年目に制度導入があった場合（採用後常に４号給ずつ昇給している場合）




図3-1 採用3年目に制度導入があった場合（採用後常に４号給ずつ昇給している場合）




図4-1 採用4年目に制度導入があった場合（採用後常に４号給ずつ昇給している場合）




※グラフは大卒新採の小学校・中学校教育職給料表適用者の場合。グラフ内の金額は給料、教職調整額、地域手当の合計額（給与改定前）