



「2024年度春闘期の要求書」提出！

北九州市教組は、4月11日に「2024年度春闘期の要求書」を当局に提出し年間交渉をスタートさせました。現在国会でも論議されている「給特法」

について「専門家会議」は、抜本的な制度の見直しは行わず、「教職調整額」を4%から10%に引き上げることなどを提言案としてまとめています。私たちの「働き方」に直結する「給特法改正」論議には注目していかなければなりません。以下、要求書の骨子を掲載します。

1. 公教育の社会的重要性に応える人員を確保し、また教職員が意欲をもって働き続けることができるように、教職員の賃金水準を引き上げること。

- ① 教員賃金について、人材確保法等の趣旨や勤務実態をふまえ、教育職給料表の改善を行うこと。特に、教育職給料表(三)・(四)の水準の引上げ、号給延長などを行うこと。
- ② 事務職員、学校栄養職員の賃金改善を行うこと。
- ③ 教職員の職務や生活実態をふまえ、教職員に係る諸手当単価を引き上げること。
- ④ 再任用職員の賃金について、定年が段階的に引き上げられることもふまえ、経済的負担および定年前職員との均衡等を考慮して改善すること。特に教育職(三)・(四)の再任用職員の給料月額について、職務・職責が定年前と変わらない実態にあることもふまえ、また教育職(三)・(四)や他の給料表と比較して相当程度低い水準にあることから、早急に引き上げること。
(赤字は、新たな要求項目や重要課題)
- ⑤ 定年延長にともなって引き下げられた、60歳以上の教職員の賃金について改善を行うこと。
- ⑥ 臨時・非常勤教職員について、地方公務員法等の趣旨等をふまえ、処遇を改善すること。特に会計年度任用職員の処遇については、実態を把握するとともに、制度創設の趣旨にもとづき、年収ベースでの賃金改善、期末・勤勉手当や超過勤務手当等の確実な支給がなされるようにすること。
- ⑦ 定数欠を教育委員会の責任で早期に解消するとともに、産休・育休・病休代替講師を確実に配置すること。
- ⑧ 教職員の退職手当に係る調整額区分の適用を改善すること。



田島教育長

東執行委員長

2. 教職員一人ひとりが実感できる長時間労働是正の実現にむけ、引き続き、必要な施策を積極的に講じること。

- ① 教員が本来業務に専念するために、文科省が示した「業務の役割分担・適正化」を教育委員会の責任においてさらなる推進をはかること。
- ② 子どもたちがゆとりある学校生活を送れるよう、学校行事の精選や各学校の指導体制に見合った授業時数の設定などを行うこと。「わかる授業」「楽しい学校」づくりのために、授業準備の時間を十分確保できるようにすること。
- ③ 過度な校内研修による教育現場の多忙感を解消すること。特に公開授業の有り方について各学校で論議することを指導すること。
- ④ 校長の責任で、休憩時間の確保を実施させること。
- ⑤ 全ての職場で、労基法及び給特法に基づく勤務時間の意識の醸成を図ること。

当局と交渉できるのは教職員組合だけ！組合員のみならず、一人ひとりの存在が全労働者の幸福につながっています！

3. 部活動の地域移行について、指導者・活動施設の確保や保護者の経済的負担の軽減などのための財源を十分に確保すること。

4. 教育予算について

- ① ゆとりある教育の展望が持てる予算を編成すること。
 - ・「学校事務補助員」を全校配置すること。
 - ・学校の要望を充足するために、学校配置講師を増員すること。
 - ・門司総合特別支援学校の機能充実に向けて、児童精神科医師を配置すること。
- ② 保護者負担軽減に向けた具体的な措置を講じること。
- ③ 特別支援学級の定数について定数の基準を緩和し、より細かな充実した教育ができるようにすること。
- ④ 1学期中に産育休暇を取得する職員が在籍する学校には、4月当初より産育休代替講師を配置すること。
- ⑤ ICT教員等の加配を全校配置すること。
- ⑥ 小学校30人以下学級の実施および中学校35人以下学級の完全実施を行うこと。
- ⑦ 年度当初から円滑な授業が行えるように、教師用教科書および指導書の購入予算を十分に確保すること。



今年度最初の委員会との交渉



5. 人事評価制度については、評価者と被評価者が適切に信頼関係を保たれるように、評価基準を可視化するとともに、公平公正な評価が行えるように管理職に指導すること。

6. その他

- ① 「変形労働時間制の活用」は、指針の告示後労使協議すること。
- ② 学校事務職員と教員について、同じ職場で働く権利の同一性を重視し、教員にあつて学校事務職員に適應されていない権利について再検討をすること。
- ③ 「主幹教諭」「指導教諭」は、地公法の規定に基づく「管理職等」にあたらぬことを全職員に周知すること。
- ④ 小学校でのフッ化物洗口については、安全性や教職員の負担について調査し、今後の実施について考慮すること。

大問題の人事評価制度です。管理職の言動について問題があればすぐに組合に連絡を！！

わからないこと・困ったことがあったら… 何でも気軽にお問い合わせください！

///JTU 北九州市教職員組合 〒802-0072 小倉北区東篠崎3丁目4-1

E-mail: ituhokyu@lime.ocn.ne.jp

北九州教育会館 TEL (093) 953-0381

