



小川委員長と古小路次長

2022 年度「大綱」、提示される！ ～3年ぶりのベースアップ！～

市教組は現在、「確定期に向けた要求書」を柱に、任命権者である教育委員会との交渉を積み上げているところです。10月25日に当局より「大綱」が提示され、それを受けさらに交渉を重ねています。

交渉！

令和4年度小学校、中学校及び特別支援学校の教職員の給与改定等の大綱について

I 令和4年度の北九州市立の小学校、中学校及び特別支援学校の教職員の給与に関する条例の適用を受ける教職員（以下「教職員」という。）の給与改定等については、次のとおり実施する。

- 1 教育職給料表(3)、教育職給料表(4)及び医療職給料表(2)適用教職員の給与改定については、行政職給料表との均衡を考慮して行う。
- 2 行政職給料表適用教職員の給与改定については、0.15%の改定を行う。なお、行政職給料表適用教職員の改定率0.15%の配分は次のとおり。

給 料	地域手当	計
587 円	18 円	605 円
0.15%	0.00%	0.15%

II 給料表の改定

- 1 改定内容 別紙1のとおり、給料表を改定する。

<各給料表適用教職員の平均改定率>

- 2 実施時期 令和4年4月1日とする。

給 料 表	再任用教職員以外の教職員
教育職給料表(3) (1～特2級)	0.30% (1,004 円)
教育職給料表(4) (1～特2級)	0.39% (1,256 円)
行政職給料表(1～4級)	0.24% (723 円)
医療職給料表(2) (1～3級)	該当者なし

III 親族等の介護のため退職した教職員の再度採用制度の新設

（別紙2のとおり実施する方向で、人事委員会と協議する。）

※裏面、Ⅶの後に詳細は省略して掲載しています。

IV 早期希望退職の実施

- 1 実施時期 令和4年度 2 退職期日 令和5年3月31日 3 対象者 正規教職員のうち、退職日現在45歳以上57歳未満の者
- 4 退職手当の特例措置 早期希望退職に応募し認定を受けた教職員の退職手当について、次の特例措置を講ずる。
 - (1) 定年退職手当率の適用年齢を45歳に引き下げる。
 - (2) 勤続期間20年以上の教職員について退職手当の加算を行う。加算は退職時の年齢が 45歳の者を45%とし、以後1年につき3%の割合で逡減し、56歳の者で12%とする。
- 5 応募に対する認定方法
実施要項により募集期間その他応募に係る手続きを周知し、期間中になされた応募に対して、不認定事由に該当する場合を除き認定を行う。ただし、認定後に失効事由に該当した場合は、認定の効力を失う。



当局と交渉を重ねる組合執行部

V 会計年度任用職員の給料及び報酬の改定

- 1 給料及び報酬の改定 各給料表の改定に伴い、会計年度任用職員の給料及び報酬を同様に改定する。
- 2 実施時期 令和5年4月1日とする。

VI 教職員の令和4年度冬季及び令和5年度夏季の期末・勤勉手当

1 令和4年度冬季の期末・勤勉手当について

(1) 再任用教職員以外の教職員

期末手当 基準月収の1.20月分の額

勤勉手当 基準月収の1.05月分の額

合 計 基準月収の2.25月分の額

(2) 再任用教職員

期末手当 基準月収の0.675月分の額

勤勉手当 基準月収の0.50月分の額

合 計 基準月収の1.175月分の額

(3) 支給日 令和4年12月9日(金)

2 令和5年度夏季の期末・勤勉手当について

(1) 再任用教職員以外の教職員

期末手当 基準月収の1.20月分の額

勤勉手当 基準月収の1.00月分の額

合 計 基準月収の2.20月分の額

(2) 再任用教職員

期末手当 基準月収の0.675月分の額

勤勉手当 基準月収の0.475月分の額

合 計 基準月収の1.150月分の額

(3) 支給日 令和5年6月30日(金)

VII 会計年度任用職員の令和5年度の期末手当

1 令和5年度夏季の期末手当について

(1) 基準月収の1.20月分の額

(2) 支給日 令和5年6月30日(金)

2 令和5年度冬季の期末手当について

(1) 基準月収の1.20月分の額

(2) 支給日 教職員に準じる。

(Ⅲ) 親族等の介護のため退職した教職員の再度採用制度について (抜粋) ※詳細は市教組にお尋ねください。

1 対象者 (細かい規定あり)

(1) 教職員が要介護者の介護に従事すること (親族等の範囲あり)

(2) 教職員としての在職期間が10年以上あること (在職期間に含まないものあり)

(3) 退職前の勤務実績が良好であること

(4) これまで本制度により採用されたことがないこと

(5) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第16条各号に掲げる欠格事由に該当しないこと

2 退職日 原則として退職する年度の末日(3月31日)とする。

3 再度採用を行う期間 退職日の翌日から起算して3年を経過する日までとする。

4 採用方法 選考(面接や健康状態の確認等)により採用を行う。

5 制度利用方法 (細かい規定あり)

6 退職期間の行動について

要介護者が死亡した等の理由により介護に従事できない場合を除いて、退職期間中に介護に従事する実態がない等、制度の趣旨に反する行為が確認された場合は、再度の採用を不可とする。

7 再度採用時の職位・職種 原則として、退職時と同一の職位及び職種で採用するものとする。

8 再度採用時の初任給の決定

再度採用時の初任給については、原則として退職時と同一の給料表の級号給とする。

9 再度採用制度に係る退職手当の特例 (細かい規定あり)

10 実施時期 令和5年4月1日(令和5年度末退職者から適用開始)



当局と交渉を重ねる組合執行部

市教組は、教職員を続けたくても「介護」のため「退職」しなければならなかった「声」をたくさん聞いてきました。それらの「声」を市教委に対して交渉等で強く訴えてきました。この制度が生まれた背景に「教員不足」という実態があるとしても、私たちが「訴え」続けたことが「親族等の介護のため退職した教職員の再度採用制度」を生み出しました。この「再度採用制度」は学校現場でできるだけ長く働きたいという教職員の思いを尊重する制度です。これからも市教組は現場の「声」を大切に、当局との交渉を重ねていきます。

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:jtuhokyu@lime.ocn.ne.jp

北九州教育会館 TEL(093)953-0381



