

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第 816 号 2024・10・11

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

>>>2024年度人事委員会勧告<<<

基本給（全級号給）・ボーナスとも引上げ勧告

初任給基準号給の引上げも盛り込まれる

実現すれば臨時的任用・任期付職員の賃金底上げに

2024 年度人事委員会給与勧告概要（学校事務職員関係）

- 【24 年度】基本給：高卒初任給 19,300 円・大卒初任給 20,100 円その他、若年層を重点にすべての級号給で引上げ（対民間較差 2.67%・11,100 円解消）
- 【24 年度】ボーナス：年間 0.1 月分引上げ 4.6 月（期末と勤勉それぞれ 0.05 月分引上げ）
- 【25 年度】初任給基準号給の引上げ（在職者調整も実施）
- 【25 年度】暫定再任用・定年前再任用短時間職員にも住居手当支給

川崎市人事委員会は 10/7、2024 年度の「職員の給与に関する報告及び勧告」を公表。上記の通り給与改定の勧告を行いました。

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権（労働協約締結権やスト権）が制約されている地方公務員に対して、適正な労働条件を確保するための代償措置と位置付けられているものです。

人事委員会は民間企業における賃金実態等を調査の上、市長と市議会に対して、職員の賃金に関する勧告を行います。これを受け、市長をトップとする市当局と労働組合（職員団体）との間で賃金確定交渉が行われ、そこでの妥結内容が市議会に提案されて所要の条例改正等が可決されることで、今年度の私たちの賃金が確定する仕組みです。

臨任職員の賃金上限撤廃・無期転換等を要請

学労川崎は勧告に先立つ 8/13 に人事委員会に対して「2024 年度給与勧告に向けた要請書」を提出。9/10 には要請行動を行いました。

一昨年 4 月以来、食料品・日用品といった生活必需品も含めた幅広い分野における物価高と、実質賃金

の低下が続いています。この影響は年齢や任用形態にかかわらずすべての労働者に等しく及ぶものであり、それを踏まえた全職員大幅賃上げを求めました。

またとりわけ、臨時的任用職員・任期付職員の実質的な賃金上限として機能している「初任給経験年数加算上限（10 年）」の撤廃を、毎年のことながら今年も強く訴えました。年休の時間取得制限撤廃や子の看護休暇の対象年齢引上げについても重点的に要請しました。

さらに 10/8 の勧告説明の席では勧告内容を引用し、「人材確保が厳しいと言うなら、今こそ有期雇用職員の無期雇用転換や採用試験受験年齢拡大を」「有期雇用職員固有の賃金・処遇上の課題に対して人事委員会としても問題意識を」等、申し入れました。

賃金確定交渉へ

市当局との賃金確定交渉は今月下旬から始まります。学労川崎は 8/13 提出の賃金要求書（本紙 814 号既報）への回答と当局提案を待ち受け、要求実現・賃金引上げ等を目指して交渉していきます。

「共同学校事務室反対」「『在り方検討』解明要求」申し入れ

学労川崎は10/3、市教委に対し「**学校事務の共同実施・共同学校事務室と事務職員加配に関する申入書**」と「**『学校事務職員の在り方検討』に関する解明要求申入書**」を提出しました。

(※)「共同実施・共同学校事務室」=特定の学校に複数の事務職員を集中的に配置して事務業務を共同処理すること。学校事務部門集約によるセンター化と人員削減、非正規雇用化、外部委託化、ひいては学校事務職の廃職=雇用破壊につながるものであり、学労は強く反対している。

「学校事務職員の在り方」について昨年9月以来、庁内検討会議の開催や調査・課題研究・検討が行われています。しかし検討会議をめぐっては、情報を事務職員・教職員・市民に公開すべきと考える学労とすべきでないとする市教委当局で見解が割れ、学労は2回目以降出席できなくなりました(804号既報)。以来、進捗状況は闇の中です。

他方、昨年7月に提供を受けたスケジュールに基づけば、「標準的職務内容の見直し」「共同学校事務室の導入」「階層化強化と任用一本化」に関する「調

査・分析」「検討」を、昨年度中に済ませるとしていましたが、そこからさらに半年が経過した今、実施するの
か否か決定しておかしくない時期です。このことを踏まえ「**解明要求申入書**」ではこの3点について、「**するのか・しないのか**」ストレートに質しました。

問題の3点は文字通り三位一体となって、**学校事務職員のさらなる業務増をもたらすもの**です。そもそも教員の負担軽減のために事務職員をもっと働かせるとする市教委当局の意図は明らかであり、**事務職員のための「在り方検討」**とは受け取れません。

もし、「そんなことはない。**事務職員のためになる検討なのだ**」と言うなら、**当局なり検討会議メンバーなりには、もったいぶらず積極的にそれを説明しアピール**していただきたいと思います。

＼組合加入・労働相談歓迎／

学校事務職員を長く続けたい方、学校事務をもっと良くしたい方、学校での働き方を改善したい方、仕事で悩みを抱えている方——お気軽にご連絡を

《年休時間取得制限撤廃→教員の制限撤廃後は要求取り下げ》

《子の看護休暇の年齢引上げ→そもそも本部として要求せず》の川教組 「本部が取り組んでないだけ」?…そういうわけでもなく

「時間年休は40時間まで」「子の看護休暇は小3まで」という川崎市の低劣な労働条件。これについて川教組が、**年休では教員の制限撤廃(事務職員はそのまま)の翌年には要求を取り下げ**ていて、**子の看護休暇では本部としてそもそも要求自体していない**ことを、前号で報じました。

労働条件改善の取組を放棄する川教組の実態に驚きの声が寄せられています。正直、私たちも驚きました。

同時に「いくらなんでも」と言いたげな質問も寄せられています。情報公開資料を基にお答えします。

改めて川教組の方へ。まだ川教組に残りますか? **事務職員には学労川崎という選択肢があります。**

◎時間年休は本部は要求を取り下げたとしても、**事務職員部としては要求しているのでは?**

→**していません**。23年度、本部に限らず川教組のいずれの機関も、年休時間取得制限について申し入れ・要請を行っていません。川教組事務職員部による「2023年度定期総会決定事項にもとづく(中略)要望書」にも、年休の記載はありません。

◎子の看護休暇は市労連が要求しているから、川教組として**重ねては要求しなかった**だけでは?

→**重ねて要求している課題もあります**。例えばハラスメント、欠員、教職員事務支援員等拡充は、23年3月の市労連申入書と7月の川教組要求書とで、重ねて要求しています。その上で、**子の看護休暇“は”重ねて要求していない**のです。