

埼高教分会長・書記長に  
お渡し下さい  
増刷して全教職員に配布  
をお願いします。

# 埼高教新聞

埼玉県高等学校教職員組合  
〒338-0011 さいたま市高砂3-12-24  
埼玉教育会館内  
電話048-822-7421 (代)  
FAX048-832-6791  
http://www.saikokyo.or.jp  
編集責任者： 関根 達男  
毎月5・15・25日発行1部30円

## 県人事委員会勧告速報

私たちの願いを踏みにじる報告・勧告！

# 特2級の「主幹教諭」の設置よりも、 教職員の大幅増こそ必要！

埼玉県人事委員会は10月16日、「職員の給与に関する報告(意見)及び勧告」において、主幹教諭について次のような考えを示し、特2級の給料表に基づく「新たな職」として設置する必要があることを表明しました。

…本県教育委員会においても、学校組織の組織運営体制の充実のため、平成21年度からの副校長及び主幹教諭の設置に向けた検討が進められているところである。…主幹教諭の職務内容は、児童生徒への指導業務だけでなく、教諭の上位の職として、校務の円滑な遂行にあたるのがその役割とされており、その職務の複雑、困難及び責任の度が教諭より高いものととらえるのが相当である。…主幹教諭の給与上の処遇については、教諭が現行の教育職給料表の2級に格付けられていることを踏まえ、3級(教頭)との間に主幹教諭のための新たな級を設けて処遇することが適当であり、副校長についても、その職務に相応しい処遇がなされるべきと考える。

の縮減をセットで考えることはできません。差別的「メリハリ」は絶対に認めることはできません。

(参考) 平成21年度概算予算要求 教員給与の見直し

### 管理職手当の改善(平成22年1月～) 【5億円】

校長	17.5%	}	17.5%
	16.25%		
	15%		16.25%
副校長	15%		16.25%
教頭	15%		16.25%
	12.5%		15%

### 給料の調整額の縮減(平成22年1月～)【マイナス4億円】

調整数2 1.5(本給の6%程度) 4.5(程度)

### 義務教育等教員特別手当の縮減(平成22年1月～)

本給の3.0% 2.2% 【マイナス19億円】

(出典:文部科学省概算要求資料)

## 差別的「メリハリ」は絶対に認められない！

しかし、この報告からは、学校現場の教育活動との関係で特2級の「新たな職」としての主幹教諭が何故必要なのか全く明らかにされていません。国会で学校教育法改定が論議された時に政府は、「子どもと向き合う時間の確保」を理由としていましたが、埼玉県人事委員会の報告は、学校の教育力を高めるという教育的な観点や配慮は皆無であり、およそ教育の専門性を理解しない無責任な報告と言わざるをえません。しかも、県教委の検討にのみ理解を示す、人事委員会としての中立性も維持されていない報告であり、中立機関としての報告に値するものでありません。

さらに教職員の諸手当について、人材確保法での優遇部分の2.76%削減の具体化である文部科学省概算要求をうけ、小・中・高等学校等の教員に一律に支給されている義務教育等教員特別手当の廃止を含む縮減、部活動手当や修学旅行等引率に係わる教員特殊業務手当の増額について、「メリハリのある教員給与制度の実現を図るという観点から、実施時期も含め国の方針に沿って見直すことが適当と考える」としました。しかし、文部科学省概算要求に見る「メリハリ」論は、2.76%削減を前提に差別的に「メリハリ」をつけるとするものであり、単純な額の増減では判断できない問題があります。文部科学省の概算要求では、管理職手当の増額、障害児学校の調整額の廃止を含む縮減、教職調整額4%の差別支給も盛り込まれています。何故、義務教育教員等特別手当、障害児学校の調整額等は縮減し、管理職手当、部活動手当は増額となるのか、学校づくりの観点から検討されなければなりません。教員特殊業務手当の増額と義務教育教員等特別手当

## 埼高教は要求実現のために全力でたたかいます！

埼高教は、この間、埼玉県人事委員会に対して、「賃金や処遇に格差をつける『主幹教諭』等を設置せず、大幅な教職員増を行うよう勧告することを求める要求署名」10,292筆を8月6日に、「『新たな職』に対応する新給料表の策定反対・生活改善につながる勧告を」の地公労署名9,633筆を10月3日に提出しました。人事委員会との交渉では、学校の教育力を高めるためには、教育に直接責任を持つ教諭の定数増とその合意づくりを大切にすることこそが必要であり、「主幹教諭」設置による学校組織の管理的重層化は、学校教育を停滞させることを現場実態に基づき道理を尽くして主張してきました。約2万筆の署名に託された県立学校職員の声を全く反映していない今回の勧告・報告を到底受け入れることはできません。

今後、埼高教は、地公労賃金確定交渉に向けて現場教職員の要求実現のため全力をあげる決意を表明します。



# 月例給・期末勤勉手当の改善はなし 地域手当を一律6.5%にUP!! 勤務時間を見直し 1日7時間45分(週38時間45分)に!

10月16日、埼玉県人事委員会は、2008年度県職員給与について、民間給与と比較して3,899円(0.94%)下回っているとしながらも給料表の改定を行わず、地域手当を引き上げることで民間給与との均衡を図るとしました。また期末・勤勉手当は、民間の支給割合と均衡しているとして、改定を見送りました。

原油や原材料の高騰を背景にして、食料品や公共料金の値上げなど物価上昇が私たちの生活を直撃している中で、比較対象企業を「100人以上」から「50人以上」に小規模化したままの比較であるという根本的な問題点を持つものです。しかし、地域手当を1%UPして6.5%とし、勤務時間について「1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分」とするとしたことは、私たちのこの間の運動の成果と言えます。県当局は、この間の交渉経過を踏まえ、誠実に実現を図らなければなりません。

## 「県人事委員会報告(意見)及び勧告」の概要

### 2008年勧告のポイント

- ① 給料表（教育職給料表を除く）は改定しない。
- ② 地域手当の支給割合の引き上げ（5.5% → 6.5%）
- ③ 人材確保のため、医師の初任給調整手当について、国に準じて引き上げ
- ④ 期末 勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合と均衡していることから、改定しない
- ⑤ 新たな職の設置に伴い、教育職給料表を改定
- ⑥ 国や民間企業の状況を踏まえ、職員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に見直すことが適当

### 本年の給与改定

#### 1. 民間給与との比較

(1) 月例給 3,899円(0.94%)民間の方が高い  
＜民間は微増、公務員給与の減少が較差の要因＞

(2) 特別給（一時金）

民間	公務
4.50月	4.50月

#### 2. 給与改定の内容

(1) 地域手当...支給割合を引き上げ（5.5% → 6.5%）

#### 3. 実施時期

平成20年（2008年）4月1日

### 給与構造の見直し

勤務実績の給与への反映...勤務実績の給与への反映に当たっては、職員の勤務実績等の的確な把握、これに基づく的確な反映など、引き続き、制度の適切な運用を図っていくことが必要。

### 教育職員の給与

#### 1. 新たな職の設置に伴う給与上の処遇

(1) 新たな職の設置

- ・学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るため、学校教育法が改正され、校長、教頭及び教諭の職に加え、新たに小学校、中学校、高等学校等に副校長、主幹教諭等の職の設置が可能
- ・本県教育委員会は、平成21年（2009年）4月1日から、副校長、及び主幹教諭を設置予定

(2) 給料表の改定

- ・教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)について、主幹教諭の職務と責任に応じた適切な処遇を確保するため、現行の給料表の2級（教諭）と3級（教頭）との間に主幹教諭のための新たな級（特2級）を新設

(3) 実施時期

- ・平成21年（2009年）4月1日

#### 2. 諸手当の見直し

メリハリのある教員給与制度の実現という観点から、下記の手当てについて国の方針に沿って見直すことが適当

(1) 国の方針

- 義務教育等教員特別手当...人材確保法に基づく優遇措置を縮減するとともに、その財源をメリハリある給料や諸手当の充実のために活用することが必要
- 教員特殊業務手当

部活動指導業務...部活動の顧問を担当する教員の勤務時間が担当しない教員に比べて多くなっていることから、部活動を通じた教育指導を行う教員の処遇の改善が必要

非常災害時等緊急業務  
修学旅行等指導業務  
対外運動競技等引率指導業務 } 当該業務の特殊性や困難性が高まっていること踏まえ、充実が必要

(2) 実施時期

国が見直す時期に合わせて速やかに実施

副校長についても、その職務にふさわしい処遇が必要

### 人事管理に関する報告（意見）

1. 人材の確保

2. 退職者の能力・経験の活用

3. 能力・実績を重視した人事管理の推進

- ・意識調査結果では、人事評価制度がおおむね職員に浸透してきているが、引き続き信頼性、納得性を高め、職員を育成し、組織力の向上に効果のある制度として行くことが必要
- ・「現場力」を高めるとともに、人材を育成し、中長期的なモチベーションを高く維持する視点を踏まえ、情勢の変化に対応した人事管理システムの構築が必要

4. 勤務環境等の整備～仕事と生活の調和に向けて～

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の重要性を認識し、そのための環境整備を図ることが必要

県民の信頼に応えるため、職員の強い自覚と任命権者の持続的な取組の強化が必要

(1) 職員の勤務時間等

ア 職員の勤務時間の見直し

国や民間企業の状況を踏まえ、職員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に見直すことが適当

イ 総実勤務時間縮減の取組

健康保持や公務効率維持の観点から、一層の総実勤務時間縮減の取組が必要

(2) 職員の健康管理

- ・各種研修や相談体制の充実など心の健康づくりのための施策を一層強化することが必要

(3) 苦情相談の充実

- ・任命権者との連絡体制の強化など苦情相談の体制整備を推進