



## 府人事委員会が給与の引き上げなど勧告

初任給23,800円、40代後半以降一律3,300円、ボーナス年間0.1月を引上げ

40代以降も家計の心配なく学校で力が発揮できる引き上げを

大阪府人事委員会は、吉村知事に対して、職員給与等の勧告を行いました。

主な内容は初任給23800円の引き上げ、ボーナスの年間0.1月引上げ等、引き上げの勧告ですが、内容をよく見れば、極めて問題の多い、不十分な内容です。

今後、この勧告を受けて、吉村知事が具体的な実施案を作成、大教組も加わる府労組連との交渉で決定されていきます。

- ### 2024(令和6)年 府人事委員会勧告のポイント
- 給与 民間より平均11,693円(3.13%)下回る分を引き上げ
    - 初任給 23,800円(昨年13,000円)引き上げ
    - 30代半ばまで 23,800円~12,000円(年齢に応じ引き上げ額減)
    - 40代半ばまで 11,800円~3,500円(同上)
    - 40代後半以降 一律3,300円引き上げ(昨年30代後半まで9,800円から600円、30代半ば以降一律500円引き上げ)
  - 一時金(ボーナス) 年間0.1月分引き上げ
    - 年間4.5月⇒4.6月に引き上げ(夏2.3月、冬2.3月を支給)
    - ※ 再任用 年間2.35月⇒2.4月へ(夏1.2月、冬1.2月を支給)
  - 扶養手当見直し
    - 配偶者手当(6,500円)廃止、子の扶養手当10000円⇒13000円

### 昨年以上の引き上げも、物価上昇に追い付かず

#### 家計負担が集中、学校運営を支える40代50代教員の賃金引き上げを

引き上げ幅は昨年以上の勧告となっているものの、相次ぐ物価の高騰、介護保険、健康保険料など社会保険料の引き上げ、大学授業料のさらなる引き上げなど、まったく生活実態を反映したものとはなっていません。

初任給は昨年13,000円、今年の23,800円と、2年で約2万7千円の引き上げとなっている一方で、40代後半は昨年と合わせても3,800円しか上がっていません。(昨年、30代半ば以降は一律500円だけの引き上げにされています)

40代以降は、子どもの大学進学、親の介護、住宅ローンなど、一番家計負担が大きい世代です。初任者指導や、学校運営全体にも多大な貢献が期待される世代でもあります。

家計負担や老後の心配に迫られることなく、この世代のモチベーションを維持し、パフォーマンスをどう高めるかは、学校運営全体を左右するものというべきです。

## OECD 日本の教員給与「競争力ない」

### OECD 平均以下、ドイツの半分！！

OECDは図表でみる教育2024を公表し、日本についてのテイクノートも公表していますが、特に日本の教員給与の低さを指摘し「競争力を持ってなくなっている」としています。

OECD平均や韓国、トルコなどを下回り、ドイツに比べると半分にしかならない状態です。ドイツはじめ欧米

先進国は、授業以外の出勤は自由で、夏休みなども出勤の必要はなく、給特法が言うような本来の裁量性のある働き方なのと比べると、日本の給与待遇の情差が際立ちます。

OECDの教育局長は「日本では、教員の給与は全く魅力的になっていない」と指摘。シンガポールのように意図的に他の職業よりも教員の給与を良くすることで優秀な人材を教員として確保している国の事例を挙げています。

### 世界も認める 日本の教員は世界最高の「コストパフォーマンス」

#### 強みは「全人的教育」だが、多忙化、新しい教育の準備重なり、維持を困難に

国際学力調査 PISA などを実施するOECDは、日本の教員、学校が世界でも最低ランクの教育条件であるにもかかわらず、トップクラスの「成果」をあげている点について高く評価しています。

その日本の強みは、学習指導以外の人間関係や集団づくり、家庭との連携なども併せてとり組む「全人的教育」にあると指摘しています。

一方で教員の多忙さが教員を困難に追い込み、さらに新しい学習指導要領の実施で負担が増加しており、この強みが維持できなくなる点についても懸念を指摘しています。

これらの点からも、教員定数、少人数学級の大幅拡大、本来の専門性、裁量性に基づく、業務の大幅削減、教員の取舍選択権の確立が必要です。

今後、組合と大阪府の交渉で具体的な内容が決まります。組合に加入して、一緒に要求を実現しましょう。

### 10/5(土)全教・給特法改正求める集会&大阪サテライト集会

## 「つながるフェス feat. このままでは学校がもたない」

10月5日土曜日に、全教は東京と全国各地をオンラインで結び、給特法改正を求める集会を開催。大阪でもたかつガーデンでサテライト集会を開催し、集会後には上本町で街頭宣伝に取り組みました。

サテライト集会では全国各地で取り組まれている教育条件改善の取り組み、保護者や市民とともに、学校統廃合反対など多様な運動を地域と力を合わせて進めている様子が交流されました。

集会後の上本町駅前での宣伝には、道行く人たちが高い関心を寄せ、立ち止まって話を聞くだけでなく、駆け寄ってきて、教員増、少人数学級拡大の拳幾全国署名に自ら協力して下さる方も次々現れ、その関心の高さを示していました。全教では学校の現状を広く保護者や市民に懇談や対話、宣伝を通じて広めるとともに、一緒になって教育条件改善の取り組みを進める「教育運動1741」を呼びかけています。

引き続き、教職員だけにとどまらず、保護者、市民とも対話や懇談、宣伝活動に取り組み、力を合わせる取り組みを進めていきます。



# 市教委「来年度も教員配置の困難が想定される」 学校は「児童・生徒、保護者に情報提供を」 「どのような合理的配慮が可能か、検討しておくこと」

万が一の事態を  
想定して

## 昨年と全く同じ指示、教職員、子どもたちの負担と犠牲で乗り切る？

市教委は10/1校長会で「教員配置について」を示しています。しかし、教員不足の実態も明らかにしておらず、昨年8月から市教委が対策を進めてきたことがどうだったかにも触れることなく、昨年と全く同じ「児童・生徒、保護者に学校が情報提供を」(学校で)どのような合理的配慮が可能か、検討しておくこと」と何一つ変わらない指示となっています。

年度初めからダブルカウントの市費講師9人欠員のままスタート、その後も欠員が広がっており、学校現場が基本的な教育活動さえ困難な事態を、現場の教職員の負担と犠牲で何とか維持しているのが現状です。

## 「万が一」どころでない教員不足の現状、市教委こそ実態の情報提供を

「講師不足が…深刻な事態に及ぶ場合には」「担任配置困難など万が一の事態も想定される」(市教委)「及ぶ場合」どころか、ましてや「万が一」どころではない事態があちこちの学校で広がっており、「1学期末に担任が退職」「2学期始まって病休」など2学期にはさらに事態が悪化しているという声が職場からも次々聞こえてきます。

だいたい枚方の教員はおおよそ約2千人程度で何人の欠員が出ているのか、どのように計算すれば「万が一」などという表現になるのでしょうか？

市教委は、枚方全体の病休、育産休、欠員などの状況を丁寧に教職員にも、保護者向けにも「見える化」して、学校の現状に理解を得る努力をすべきです。

## 昨年、枚方教組も2度の申し入れ この間の市教委の対策の検証を

市教委は昨年8月以来、教員不足の対応について示してきましたが、市教委がこれまで対応してきたことがどれほど有効であったのか、欠員の発生した学校に対して具体的にどんな支援を行ったのか、現場はそれによってどうなったのかなど、まず市教委の側が検証して、さらに有効な対応策を示すべきです。

枚方教組は昨年度に2度にわたって市教委に対して、具体的な提案も含めて申し入れを行っています。

申し入れの中でも強調してきた、市費講師の給料表の引き上げや様々な支援員の増員が実現しています。

しかし、抜本的な市教委課題の見直し、現場の業務負担の大幅な見直し削減や講師待遇の大幅な改善には至っていません。

一方で、学校運営に重大な影響があると、枚方教組も見直し、中止を強く要求していた「異動年限短縮」はそのまま進めたため、各学校で多くの中心的な教員が移動となり、混乱や負担が出てきています。様々な市教委イベントも取り組み、多方面に「成果をアピール」しています。

## 現場の率直な思い「市教委こそ何をしてくれるのか示すべき」

### 現場から力を合わせて声を上げていくことが重要に

市教委は教員不足を想定して、業務の見直し削減、担任持ち合いの教科担任制も含めて検討しておくことともしっていますが、これも現場の努力と工夫頼みで、欠員のある学校でどれだけ可能かも疑問です。

現場が切実に思っているのは、「市教委こそ何をしてくれるのかを示してほしい」ということは明らかです。

保護者や市民は学校現場の実情、子どもたちの実態がなかなか伝わっていません。現場から力を合わせて、声を上げていくことが何より重要になっています。

# モヤモヤ Café 10/4

## 先生たちの抱えているモヤモヤ、職場の実態、リアルな声が

10月4日(金)に組合事務所で「モヤモヤ Café」を開催。

運動会前の忙しい時期でしたが、忙しくてなかなか組合会議残れない人や、子連れの組合員も参加でき、それぞれの先生のモヤモヤや、職場のリアルな実態、現場の先生たちの声を出し合い、交流することができました。

対応の難しい子どもや、保護者との対応に向き合いながら日々苦勞して取り組んでいることや、深刻な教員不足の実態も切実な声が寄せられていました。

■「ダブルカウントの市費講師が欠員でスタートした学校でも、無理をしてクラスをぶんかつしている学校あるが、先生たちの負担になっている。」

■「2学期に入って、急な病休、欠員が出て、学校で対応に困っている」

■「講師の先生も70代の方がふえているが、来てもらえるのがありがたい」

■「年齢構成、人事異動が早まり、学校全体の運営がむずかしく、まとまりをどう作していけばいいのか」

職場では先生たちが、なぜこれだけ忙しいのか、なんで先生の仕事がこんなに苦しくなっているのか、学校の仕事に埋もれ、外の情報が分からないまま、苦闘している姿が浮かび上がっていました。

目の前の困難の背景や、他の学校の実態、よそはどうしているのか、そんなことを知るだけでも、向き合い方が変わっていただけます。

新しい試みの集まりでしたが、参加しやすい、話しやすい集まりを工夫しながら今後も取り組んでいきたいと考えています。

## 職場の実情、教員不足実態調査へのご協力を

職場から聞こえてくる教員不足の実態は昨年以上に深刻なものばかりです。

欠員になっていなくても、非常勤で埋め合わせている。欠員なのに研究指定の取り組みや、公開授業、研究授業の取り組みをやらざるを得なくて、学校が回らない。若い先生が、突然退職されてびっくり。育産休や病休の代わりもめどがつかないので、少人数、教務や主席の先生が担任に回って何とか埋め合わせる。

教育委員会は、欠員の実態を積極的に公表しません。

枚方教組として、よりリアルに、教員不足の実態、過重な毎日の業務負担の実態を集約して、市教委にも、保護者や市民にも訴えて、広く実態を理解してもらうことが重要と考えています。

10月末までに、職場の教員不足の実態、業務負担、働き方や学校運営体制の実情を、できるだけ多くの教職員の方から、声を寄せていただきたいと思います。

右のQRコードから、実態調査へのご協力をお願いします。 2024 教員不足実態調査⇒



## 10/27衆議院選挙 教職員も投票で意思表示を

### 投票率が上がれば、政治が変わります！

裏金、企業献金、なぜ許される、真相、責任何でうやむや？

年金、介護・健康保険なぜ上がって、給付減？

大企業は減税なのになぜ、消費税上がってきた？

組合ホームページに  
順次情報掲載します

