

2022人事院勧告・報告等に対する日高教声明

人事院は、8月8日、国会と内閣に対して、「初任給の引上げ」「30歳台半ばまでの月例給引上げ」「一時金0.10月分引上げ」「給与制度のアップデートに向けての取り組み推進」「勤務間インターバルの確保等の柔軟な働き方の検討」「長時間勤務の是正」などを柱とする勧告並びに報告を行った。今次勧告では、民間給与との比較について、月例給は、0.23%、特別給は0.10月分の引上げとなり、3年ぶりに月例給、特別給とも引上げとなった。

われわれ日高教は、公務員連絡会に結集するなか、円安やウクライナ情勢による急激かつ広範囲な物価上昇やコロナ禍からの回復の観点から、月例給については引上げ、一時金については支給月数の引上げを求めてきた。民間実勢の反映をふまえ、第7波と言われる新型コロナウイルス感染症における最大の感染拡大の波が訪れているなかで、職員は国民の安全・安心のため、高い使命感と責任をもって懸命の奮闘を続けている。月例給については、30歳台半ばまでの職員を対象としており、全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない。

一時金については民間賞与の客観的な支給実態にもとづくものであり、3年ぶりに支給月数増となることは、コロナ禍前の水準の回復には至らないものの、われわれの期待に一定程度応えたものと受けとめたい。しかし、引上げ分をすべて勤勉手当に充てることは、育児休業中の職員に対する配慮がない点で適切とは言えない。

人材の確保において、採用試験の実施時期の前倒し等の見直しについて言及されている。教員採用試験においても大量退職や受験者数の減少により倍率が低下しており、教員の質の確保が課題となっている。特に、高校の教科「情報」の教員については、令和7年度大学入学共通テストの実施にともない人材の確保が急務となっている。

人材の確保の面で懸念となっているのが、公務員の長時間勤務の是正であり、客観的記録を基礎とした長時間勤務の適切な管理はさらに必要である。加えて、長時間勤務につながらない「働き方改革」をさらに実効あるものにしていかなければならない。今年度実施されている教員勤務実態調査の結果を注視しつつ、仕事と家庭の両立支援及びハラスメントの防止対策も徹底し、教員が魅力ある職業となるよう、文部科学省をはじめ関係府省及び政党等に適切な職場環境の整備を引き続き求めていく必要がある。

あわせて、教育公務員を含む地方公務員についての各人事委員会勧告等に向けて、国と地方の違いや勤務実態、教職員の勤務の特殊性に応じた勧告となるよう取り組みを強化していく。加えて、全国人事委員会連合会に対し、賃金センサスにおける高校教員の賃金実態の精確な反映とともに、すべての学校関係職員の職責に見合った給与水準確保、給与等の地域間格差による人材確保の懸念解消、さらには、学校現場における業務の改善に向けた実効性ある取り組みを、各人事委員会の勧告等において人事管理上の課題として言及させるとともに、その実現に向けた対応を強く求める。

日高教は、高校・中等教育学校及び特別支援学校教職員が組織する団体として、その専門性に立脚した給与体系の実現に鋭意取り組んできた。引き続き、公務労協に結集する全国の仲間及び各単組とともに、長時間労働の是正及び主体的な人事委員会勧告の実現に向けて、取り組みを強化していく。

2022年8月8日

日本高等学校教職員組合