

## 2023人事院勧告・報告等に対する日高教声明

人事院は、8月7日、国会と内閣に対して、「初任給の大幅な引上げを踏まえた全世代の月例給引上げ」「一時金0.10月分引上げ」「社会と校務の変化に応じた給与制度の整備」「柔軟な働き方改革」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、0.96%、特別給は0.10月分の引上げとなり、2年連続で月例給、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物価上昇やコロナ禍からの回復、人材確保の観点から、月例給については全世代にわたる引上げ、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、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、全世代の引上げとはなかったが、初任給を始め若年層に重きを置き、そこから改定率を逡減させるため、中高年齢層には物価上昇に十分対応できる内容ではなく、決して満足のいくものではない。しかし、全職員への月例給への引上げは、今後、各県が人事委員会交渉を行っていく上で一定の評価ができるものである。

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、2年連続で支給月数増となり、かつ、引上げ分は期末手当と勤勉手当に配分することは、粘り続く育児休業中の職員に対する配慮を伝えてきた成果が示された内容となっている。次年度以降も期末手当に配分されるよう、引き続き粘り強く取り組まなければならない。

人材確保において、各教育委員会で採用試験の実施時期の前倒し等の見直しがされているものの、教員採用試験において大量退職や受験者数の減少により倍率が低下し続けており、教員の質の確保が課題となっている。高校「情報」教員の確保をはじめとして、教員不足の解消は早急の改善が必要である。同時に、退職者や辞職者を増やさない取り組みや非常勤職員の給与・待遇面での改善も急務である。

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」においては、持ち帰り業務の実態把握や部活動の地域移行を実効あるものにしていかななければならない。2022年度に実施された教員勤務実態調査の結果を踏まえると、改善の余地が多くある。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、教員一人ひとりが躍動できWell-beingが実現される環境整備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。

2023年8月8日

日本高等学校教職員組合