

2022年10月25日

埼玉県教育委員会教育長 高田 直芳 様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議
議長 小澤 道夫

埼玉県職員組合
執行委員長 秋葉 一雄

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 北村 純一

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長 小澤 道夫

2022年度賃金等の確定に関する重点要求書

埼玉県人事委員会は10月20日、県議会議長と県知事に対し「職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告」（以下、勧告）を行いました。

勧告は、月例給は、職員が民間を平均940円（0.25%）下回っているとし、初任給をはじめ主として若年層について給料表の水準を引き上げるとしました。また、一時金は、職員の年間支給月数が民間を0.09月下回っているとし、年間で0.1月引上げ、すべて勤勉手当に配分するとしました。

3年ぶりのプラス勧告となりましたが、月例給の改定は若年層の職員に留まっています。しかも、その改定水準は最大でも今年の埼玉県の最低賃金引上げ分（時給31円）に達していません。一時金の引上げは、去年の0.15月引下げを回復するにも至っていません。

今、ウクライナ情勢や異次元の金融緩和がもたらした円安による急激な物価高騰が私たちの家計を直撃し、生活を維持することも困難になっています。物価高騰に対応した大幅な賃上げを行うことが、私たちの生活改善に不可欠であるばかりでなく、地域経済の好循環のためにも必要です。

私たち県職員・教職員は3年近くにも及ぶコロナ禍の中、県民のいのちとくらしを守り、福祉や教育を充実させるために懸命に働いています。この間の公務・公共サービスの縮小・人員削減により、県職員・教職員の労働環境が悪化し、長時間過密労働が常態化している中で、新型コロナウイルスへの対応や度重なる自然災害などの緊急事態への対応が重なり、長時間過密労働に拍車がかかっています。

とりわけ、学校現場の状況は深刻です。勧告においても「県立学校の41.2%の教員は時間外勤務が年360時間を超えている」「未配置・未補充が見られ、現場の過重な負担が憂慮される。こうした状況が続くことはあってはならない」「学校の働き方改革は待ったなしである」とまで指摘されています。

貴職は、県職員・教職員の深刻な生活実態・労働実態を十分に踏まえ、私たち埼玉県地

方公務員労働組合共闘会議と十分な協議を行い、私たちの要求に基づいた改善を行うべきです。

については、県職員・教職員が安心して職務に専念できるよう、下記のとおり要求します。

記

I 賃金・諸手当の改善について

- 1 すべての職員の基本賃金を月額20,000円以上引き上げること。
- 2 再任用職員の給与は、年金支給開始までの生活維持にふさわしい水準に引き上げるとともに、一時金支給月数を60歳以前と同様とし、生活関連手当も支給対象とすること。
- 3 会計年度任用職員の賃金は、時給1,500円以上、日給12,000円以上とするとともに、経験加算給、退職手当、通勤手当などを制度化すること。
- 4 2013年度をはじめとして、これまで実施された特例減額を復元すること。
- 5 義務教育費国庫負担金の見直しなどの動向に影響されず、地方公務員法、教員人材確保法に基づき適正な教員給与水準を確保すること。
- 6 教育職給料表の細分化を行わないこと。
- 7 人事評価について、次のことを行うこと。
 - (1) 人事評価結果の賃金等への反映は撤廃すること。
 - (2) 運用状況を検証し、必要な改善を図ること。
 - (3) 人事評価を「学校の教育力を高める」ために運用するには、学校評価との連鎖を図ることが必要であることから、連鎖に係る取組状況を検証し、必要な改善を図ること。
- 8 退職手当を引き上げること。また、育児休業を取得したことにより不利益が生じることがないように、勤務年数の算定方法を改善すること。
- 9 地域手当を15%以上に引き上げること。
- 10 初任給を行政職・大卒で1級35号給以上、高卒で1級15号給以上に格付けし、他の職種もこれとの均衡を図ること。
- 11 昇格基準を改善すること。
- 12 給料表の号給伸ばしを行うこと。とりわけ、行政職給料表4級と5級、研究職給料表3級、医療職給料表(二)5級と6級、学校栄養職給料表5級、事務職給料表5級については早急に実施すること。
- 13 55歳を超える職員の昇給停止及び昇給抑制を行わないこと。
- 14 高齢層の賃金改善を図るため、各給料表の高位号給の間差額を引き上げること。
- 15 高齢層や職種間の格差は、昇格時号給対応表の改善などにより是正すること。
- 16 教職員が、「給特法」の定めがあるにもかかわらず時間外勤務を行わざるをえない事実を踏まえ、次の措置をとること。
 - (1) 時間測定可能な時間外勤務については、労働基準法にもとづいて時間外勤務手当を支給するよう国に働きかけること。
 - (2) (1)がすみやかに実施されない場合は、当面、現行の教職調整額の支給率の引き上げを図るよう国に働きかけること。
- 17 一時金は、次のとおり改善すること。
 - (1) 期末手当に一本化し、年間6か月以上を支給すること。
 - (2) 一本化できない場合においても、期末手当の比率を引き上げること。
 - (3) 期末手当のみ支給されている会計年度任用職員について、一時金を引き上げること。
 - (4) 役職加算措置を廃止すること。廃止できない場合には、当面の措置として、国と同様(人事院規則9-40、最終改正(期末勤勉手当)別表第1)の加算割合とすること。
 - (5) 病気休職等を取得した職員の一時金は、「基準日」に在職していない場合でも、支給対象期間中の実勤務期間については支給すること。

- (6) 3月末日まで市立学校に在職していた臨時教職員の6月の期末・勤勉手当は、その期間率を、県立学校に在職していた臨時教職員と同様にすること。
- 18 諸手当等を次のとおり改善すること。
- (1) 配偶者に係る扶養手当の支給額を引き上げるとともに、支給対象に配偶者の父母等も加えるなどその範囲を拡大すること。
 - (2) 住居手当の支給額を引き上げること。持ち家に係る住居手当を復活すること。
 - (3) 通勤手当については、次のように改善すること。
 - ア 交通用具利用者の通勤手当をガソリン価格などに見合うものにする。また、支給範囲の下限を1キロメートル以上とすること。
 - イ 駐輪場・駐車場を有料で借り受けている職員には、その実費を支給すること。特に、学校用地の駐車有料化を行っている自治体の教職員には、その実費を支給すること。
 - ウ 通勤手当の上限を廃止し、現在2万円を上限に支給している新幹線等の料金も含め、通勤手当は実費を全額支給すること。
 - エ 通勤手当を全額非課税にするよう国に働きかけること。
 - オ 月途中採用者の通勤に関わる費用を費用弁償として支給すること。
 - (4) 自家用車出張にあたっての車賃を増額すること。
 - (5) 時間外勤務手当はその時間数にかかわらず、100分の125から100分の150（22時以降の深夜は100分の150から100分の200）に、また夜間勤務手当を100分の25から100分の50に引き上げること。
 - (6) 深夜以外の変則勤務手当については、復活を含めて改善策を講じること。
 - (7) 義務教育等教員特別手当を6%相当額に引き上げること。
 - (8) 給料の調整額の引き上げ等の改善を行うこと。
 - (9) 特殊勤務手当は、勤務実態を踏まえて、新設・適用範囲の拡大、支給額の引き上げ等の改善を行うこと。部活動手当額を引き上げること。
 - (10) 農林業普及指導手当・定時制通信教育手当・産業教育手当等の諸手当を改善すること。
 - (11) 教職員に対する教育業務連絡指導手当（主任手当）を廃止すること。
- 19 従前行われてきた病気休暇の取得などによる昇給延伸制度を改善すること。
- 20 すべての中途採用者の初任給決定方法については、号給換算率をすべて12月につき4号の割合で調整し、これに伴う在職者調整を完全に行うこと。
- 21 定年引上げに伴う職員の給与は、「同一労働同一賃金」の原則に基づき、以下のとおり措置すること。
- (1) 60歳超の給与を7割とせず、60歳までと同等にすること。
 - (2) 定年引上げ正規職員と暫定再任用フルタイム職員、暫定再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員と同じ勤務時間の高齢者部分休業取得者の賃金・手当の格差を、上位に合わせて解消すること。
 - (3) 65歳定年を見据えた昇給制度を設計すること。
 - (4) 60歳前後の「給与水準の見直し」は行わないこと。
- 22 以上の要求は、2022年4月1日から完全実施すること。

Ⅱ 労働時間の短縮・休暇制度等の拡充について

- 1 年間総労働時間を1,800時間以内にするために、次の措置を講ずること。
 - (1) 所定勤務時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。
 - (2) 時間外勤務は、1日2時間、1週6時間、年間120時間以内とするための有効な措置を講ずること。また、不払い残業を根絶すること。
 - (3) 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）並びに労働安全衛生法にもとづき、時間外勤務の状況を把握し、長時間にわたる時間外勤務が生じている業務・理由などを分析し、業務の徹底的な見直しを行うなど、長時間・過密労働解消に向けて具体的な措置を講ずること。
 - (4) 休憩時間を完全に取得できるように人員増を図るとともに、休憩時間の確保は所属長の責務であることを徹底すること。

- (5) 年休取得を促進する有効な措置を講ずること。
- (6) 教育局で実施されている「ライフプラン休暇」制度の改善を図ること。
- (7) 「夏休み」の日数を7日間とすること。
- (8) リフレッシュ休暇を拡充し、勤続10年で5日間、20年で10日間、30年で20日間とすること。また、取得しやすい環境を整備すること。
- 2 県職員で行われているフレックスタイム制（勤務時間の弾力的運用）及びテレワーク勤務は、労働条件や公務の遂行等の観点から常に検証を行い、必要な改善を図ること。
- 3 在宅勤務に伴う業務上の通信費や光熱費は、公費負担とする環境整備を図ること。
- 4 教育職員の「1年単位の変形労働時間制」は、長時間労働の解消にはつながらないことから、導入しないこと。また、抜本的な業務削減を行い、県独自で予算をつけ教職員を増やすこと。
- 5 忌引休暇は、社会環境の変化に伴い、次のとおり改善すること。
 - (1) 同居の伯叔父母の忌引日数を3日にすること。
 - (2) 別居の姻族も血族と同日数とすること。
- 6 育児休業及び介護休暇は、次のとおり改善すること。
 - (1) 育児休業及び介護休暇取得者に対する無給規定を廃止し、国・県の負担で給与の全額を支給すること。
 - (2) 育児休業及び介護休暇等の利用が促進されるよう代替職員を完全に配置すること。
 - (3) 育児休業及び介護休暇等の取得要件や取得期間の延長などの改善を行うこと。
- 7 産前・産後休暇は、次の通り改善すること。
 - (1) 期間の延長をはじめ、母性保護の措置を拡充すること。
 - (2) 代替職員を完全に配置すること。
- 8 不妊治療のための休暇を拡大すること。
- 9 育児休暇（育児時間）は、次のとおり改善すること。
 - (1) 男性の育児参加促進のため、生児の母親が育てることができる場合であっても、男性職員・教職員が取得できるようにすること。
 - (2) 取得時間を1日2時間とし、取得期間を小学校入学前までとすること。
- 10 子育て休暇の内容を次のように改善すること。
 - (1) 学校行事の取得事由をPTA行事・業務も含めて拡大し、取得手続きを改善すること。
 - (2) 災害等による臨時休校や学級閉鎖等にも取得事由を拡大すること。
 - (3) 休暇日数の現行7日を拡大すること。子ども二人から加算日数をさらに拡充すること。
- 11 結婚記念日や孫の育児などの家族的責任を果たすための休暇を新設すること。
- 12 家族看護休暇の日数を拡大し取得要件を緩和すること。
- 13 会計年度任用職員の病気休暇等の休暇制度は、常勤職員と均等待遇にすること。
- 14 すべての産休及び育休取得者の代替者の事務引き継ぎ日を、産前及び産後又は育休前後にそれぞれ2日以上とすること。
- 15 妊娠中の県職員・教職員で薬物・危険物の取扱や体育の指導など母性保護の立場から好ましくないとされる業務に従事する場合は代替職員を配置すること。
- 16 修学部分休業制度並びに自己啓発等休業制度は、取得しやすい環境を整備すること。
- 17 「育児のための短時間勤務制度」を取得する職員は、定数外の過員配置とし、引継ぎ時間を確保するなど、より利用しやすい制度にすること。現在、3歳未満の子までになっている共済掛金の免除をすべての取得者に実施すること。また、取得者の後補充を必ず確保するとともに、後補充者が働きやすい労働条件を整えること。
- 18 「介護のための短時間勤務制度」の利用者の後補充を必ず確保するとともに、後補充者が働きやすい労働条件を整えること。
- 19 メーデーは、国民の祝日とするように国に働きかけること。また、メーデーに参加しやすい環境をつくること。

Ⅲ 制度・定数改善について

- 1 行政需要の増大、雇用確保に逆行する定数削減は行わないこと。県民サービスの向上と県職員、教職員の労働条件改善を図るため、定数条例を改正し大幅な人員増を行うこと。
- 2 県職員の年度当初に生じている欠員は、中途採用等により速やかに解消すること。
- 3 深刻化している教職員の「未配置・未補充」を解消するため、「あってはならない重大な事態であり、早期解決に向けて取り組む」との回答（地公労交渉(2021年11月30日)に基づき、県教委として行う具体的な方策を示すこと。抜本的な改善のために定数内臨任を減らし、正規採用者の大幅増などを行うこと。
- 4 公務員の賃金・人事管理は、「業績評価・成果主義」によることなく、昇任・昇格も含めて公平・公正に行うこと。
- 5 会計年度任用職員の不当な雇い止めを行わないこと。
- 6 定年引上げに伴う制度設計・運用等は、以下のとおり行うこと。
 - (1) 高齢者部分休業を安心して取得できる制度設計・環境づくりを行うとともに、フルタイムを含めた後補充の配置を行うこと。
 - (2) 暫定再任用短時間勤務職員、定年前再任用短時間勤務職員は、定数外とすること。
 - (3) すべての職種において、本人の希望に基づき、60歳以降の多様な任用形態を自由に確実に選択できるようにすること。
 - (4) 定年年齢の段階的引き上げに伴い、定年退職者が生じない年度が2年に1度生じるため、次のことを行うこと。
 - ア 定年年齢引上げ期間中も新規採用の抑制を行わず、バランスのとれた採用を継続的に行うこと。
 - イ 臨時的任用教職員の経験を適正に評価する採用制度を確立し、臨時的任用教職員の本採用化をすすめること。
 - (5) 61歳以上の人事評価は、最大限負担のないものとする。
 - (6) 「役職定年制」は、円滑な県民サービスと学校運営に資するものとなるようにすること。
 - (7) 高齢層職員のリフレッシュを図るため、休暇制度等の新設・拡充を行うこと。
- 7 資格職の司書・栄養士について、採用試験の受験年齢を撤廃すること。また、事務職員、司書、栄養職員については、育児休業代替の任期付職員以外も学校運営の継続性の観点から同一校での継続勤務ができるよう、速やかに改善すること。
- 8 任期付職員・任期付短時間職員の採用は行わず、一般の職員の採用で対応すること。
- 9 県職員・教職員の健康増進と福利厚生事業を充実させるため県費補助を大幅に増額すること。
- 10 公務災害認定審査及び執行業務の迅速・円滑な遂行をはかるため、公務災害補償基金支部業務を行う独立した部署を設け、必要な職員の配置を行うこと。地公災支部審査会の本部審査会への一本化を行わないように国に働きかけること。
- 11 男女共同参画推進条例を踏まえ、県職員・教職員の雇用における男女平等施策を積極的格差是正措置も含めて強化すること。また、労働施策総合推進法の改正（パワーハラ防止対策義務化）を踏まえ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠、出産、育休に関するハラスメントについて、方針の明確化・周知、苦情に対する相談体制の整備、被害を受けた方へのケアと再発防止の措置を講ずること。
- 12 障害者雇用をすすめること。雇用にあたっては、障害者権利条約、障害者差別解消法、障害者雇用促進法などの趣旨にのっとり、障害者の実情に応じたサポート体制や労働環境を整備し、働く権利と生活を保障すること。
- 13 労安法・規則等を踏まえ、労働安全衛生対策の推進に努めること。長時間過密労働の実態を踏まえ、メンタルヘルスを含む健康管理対策や小規模庁舎においても男女別休養室を設置するなどの具体的施策の充実・拡充を図ること。また、各市町村に対してストレスチェックの実施など、学校を対象とした労働安全衛生体制を早急に確立するよう指導を強めること。衛生推進者を職場の合意で選任し、全体に周知すること。
- 14 埼玉県子育て応援事業主プラン・埼玉県教育委員会子育て応援事業主プランに沿った施策について、実施状況を把握・公表しながらすすめること。また、特定事業主行動計画策定・推進委員会に地公労代表を参加させること。実施状況の把握、施策の推

進については地公労と協議するよう措置すること。

- 15 がん対策基本法（２００５．６．２３制定、２０１６．１２．１６最終改正）第８条及び第２０条で規定する事業主としてがん患者の任用の継続又は円滑な任用に必要な措置を早急に講じること。がん及び脳血管疾患や糖尿病に罹患した県職員・教職員が勤務しながら治療を受けられる人員配置を含む体制を整備すること。

IV 教職員の「多忙化」解消・負担軽減について

- 1 ２０２２年４月に改定した「埼玉県 学校における働き方改革基本方針」（以下、「働き方改革基本方針」）の取り組みについて
 - (1) 教職員の「多忙化」解消・負担軽減をすすめるためには、教職員の大幅な増員が不可欠であることから、教職員定数の改善を国に働き掛けることと同時に、埼玉県として独自に定数改善を行うこと。
 - (2) 「働き方改革」は、労働条件であることから、職場における取り組みを行う際には、各職場においても労使協議を経て実行するものであることを徹底すること。
 - (3) 週休日の振替及び休暇等の取得しやすい条件整備を推進すること。
- 2 「働き方改革基本方針」の策定に当たって、県教委が「これまで皆様から強いご要望いただきながら、現時点で回答に盛り込むことができなかったことについては、重要な課題として、引き続き丁寧に協議をしてまいります」（２０１９年６月１４日「県教委最終見解」）と表明していることを踏まえ、教職員の大幅増と学校予算の増額、教育条件の整備、教育施策の見直しなど、教職員の長時間過密労働・「多忙化」を抜本的に解消するための実効ある措置を実現すること。とりわけコロナ禍において必要性が増した小・中・高校での「２０人学級」の早期実現、特別支援学校の過大・過密、「教室不足」を解消するための学校建設等を進めること。そのため、当面、次のことを実施すること。
 - (1) ２０２１年９月に実施した教職員の勤務実態に係る調査結果は、前回（２０１６年実施）と同様に「勤務時間外に、『授業準備』、『部活動等（中学校・高校）』の時間がある」ことから、「よりよい授業」の実施に向けた授業改善を確実にすすめるには、「授業準備」の時間を確保することが不可欠である。したがって、「授業準備」を勤務時間内に保障するために、以下の措置を講じ、必要な教員を増員すること。
 - ア 小学校
教員一人当たりの持ち時間数が現状の平均２４時間以上である現状を改善し、２０時間以内とすること。現行の加配教員に加え、理科・音楽・家庭・英語・体育の各教科の「専科」を配置すること。また、国に先行して２０２１年度より実施している３５人学級を、加配の弾力的運用ではなく県単独で予算化し、該当する全ての学校に実施すること。
 - イ 中学校
中学校すべての学年でも「３５人学級」を県単独で実施すること。教員一人当たりの持ち時間数が現状の平均２０時間以上である現状を改善し、１８時間以内とすること。「埼玉県の部活動の在り方に関する方針」に基づいて実施することを改めて徹底するとともに、部活動指導員をすべての学校に配置すること。
 - ウ 高校
学校の教育目標・目指す学校像を踏まえ、地域、学校や生徒の実態に応じた「よりよい授業」を行うために、教員の授業時数を文科省の「１時間あたり１時間の授業準備時間が必要」との見解も考慮して、学校週５日制完全実施後も変更されていない「教員一人当たりの授業担当時数」を「平均１６.５時間程度」から「平均１５時間以下程度」に改めること。
 - エ 障害児学校
県の学級編制基準は、重複学級に関しては幼稚部も学年別の編制とすること。高等部単独校の職業学科は１学級１０名から標準法どおりの８名に戻すこと。幼稚部と小・中学部の定数改善を国に働きかけるとともに、県単独で加配措置を講じること。また、実質的な過密解消と教職員増につながるよう、学校・教室不足を解消すること。

- (2) 「学校の教育力を高める」観点から「多忙化」解消・負担軽減をすすめるために、現在の教育施策すべてを対象に、施策の廃止や停止を含めてさらに見直しを行い、子ども・生徒・保護者等との関わりなど、教職員の専門職性の観点から、現在の業務を見直し、専門職としての教育活動から遠いものから優先順位をつけて業務を縮減すること。
- 3 教職員の「多忙化」解消・負担軽減について、「多忙化解消・負担軽減検討委員会」を継続的に開催し、学校現場の実態を踏まえたフォローアップを行っていくこと。
 - 4 コロナ禍の下で、教職員の「多忙化」が深刻な事態となっていることを踏まえ、学校の教育力を低下させることなく、子どもたちの学習権を保障するために、教職員の大幅増員、学校予算の拡充等を行うこと。
 - 5 観点別学習状況の評価については、学校現場に計り知れない負担増をもたらしていることから、「多忙化」解消・負担軽減の観点から運用に係る工夫を行うこと。
 - 6 学校運営協議会（コミュニティ・スクール）の導入・運営については、学校の負担軽減に最大限配慮すること。
 - 7 教員免許更新制廃止後の「新たな研修」制度については、教育公務員特例法第21条及び22条の規程に基づき、自主的・主体的で幅広くあらゆる機会に保障されなければならないものであると同時に、現在の教員不足による「多忙化」であることを踏まえ、研修が過度の負担にならないよう負担軽減に最大限努めること。
 - 8 ICT機器の使用を上意下達によって押しつけることなく、学校や子ども・生徒の実態に則し、かつ教職員の専門性に基づく原則を貫くこと。