

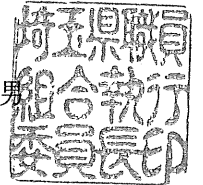
2020年10月19日

埼玉県知事 大野 元裕 様

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議  
議長 北村 純



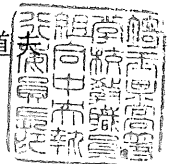
埼玉県職員組合  
執行委員長 竹渕 晴男



埼玉県教職員組合  
中央執行委員長 北村 純



埼玉県高等学校教職員組合  
中央執行委員長 小澤 道



## 2020年度賃金等の確定に関する重点要求書

人事院は10月7日、国会と内閣に対して、一般職国家公務員の一時金に関する勧告と公務員人事管理に関する報告（以下、勧告）を行いました。今年は新型コロナウイルス感染症の影響により、一時金と月例給の民間給与実態調査を別の時期に実施したため、勧告自体が大幅に遅れ、さらには月例給には言及せず一時金のみに関する内容であり、例年にはない、全く異常な勧告です。調査の結果、一時金は民間の支給割合が4.46月、公務が4.50月であり、一時金を0.05月引き下げ、年4.45月とする、公務員の現場実態を顧みず、われわれの要求に応えない極めて不当な勧告です。人事管理の報告では「人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映する」として、公務職場を成績主義によって分断することにつながる断じて認めることができない内容です。

私たち県職員・教職員は、730万人の県民の暮らし・福祉・教育の充実のため懸命に努力を続けています。さらに今年は、コロナ禍において日々、住民や子どもたちのいのちや暮らし、教育を守るため最前線で奮闘しています。保健所の職員はPCR検査の相談、入院などの斡旋、検体の搬送、感染者の追跡調査などを行い、過酷な職場実態になっています。学校現場は相変わらずの40人の学級定員の中で、通常の業務以外に、消毒作業や動画配信、生徒・家庭への連絡が加わっています。新型コロナウイルス感染症対応のため、「働き方改革」の中で業務量は増大し、過労死ラインを超える時間外勤務を行った者も多く発生している状況です。

県職員・教職員がこのように奮闘しているにもかかわらず、一時金を削減することは、断じて認めることはできないものです。そもそも勧告は、これまでと同じ観点の公民比較調査をベースにした分析に基づくものでよいのでしょうか。公務員賃金は、地方公務員法第24条3「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」と位置付けられ、「生計費」が公民比較とともに大きく位置付けられています。つまり、単純な公民比較ではなく、公務員の生活の維持を前提としているのです。公務員の生活が保障されてこそ感染防止に関わる職務が効果的に遂行できます。県職員・教職員の賃金を今こそ引き上げ、大幅な定数増及びそれに基づく人員増を行い、労働条件を改善して多忙化を解消することを行うべきです。私たち県職員・教職員が、より一

層充実した県民サービスと教育をすすめるには、健康や生活に不安を抱くことなく、安心して職務に専念できる賃金・労働条件の保障が不可欠です。

貴職は、県職員・教職員の生活実態・労働実態を踏まえ、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、私たちの要求にもと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. 県職員・教職員の基本賃金について次の改善を図ること。
  - (1) モチベーションを高めるために、根本基準である生計費の原則に則り、誰でも基本賃金を月額 20,000 円以上引き上げること。最低賃金を 240,000 円以上とすること。  
再任用職員については、賃金を退職前と同等とすること。  
会計年度任用職員は時給 1,500 円、日給 12,000 円以上とし、その他の勤務条件については「均等待遇の原則」を確立すること。
  - (2) 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。
2. 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。
3. 教育職給料表の細分化を行わないこと。
4. 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) 人事評価の運用について、次のとおり改善を図ること。
    - ① 人事評価が原則どおり運用されているか、その運用状況を検証し、必要な改善を図ること。
    - ② 学校における人事評価を「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不可欠であることから、連鎖に係る取組状況を検証し、必要な改善を図ること。
  - (3) 学校における会計年度任用職員に対しては、人事評価を実施しないこと。
5. 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。
6. 地域手当を 15% 以上に引き上げること。
7. すべての職種について初任給格付けを大幅に引上げること。特に、行政職の初級については、ただちに改善を行うこと。
8. 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。
9. 昇格基準を改善すること。
10. 給料表の号給のばしを行うこと。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 級について継ぎ足しを行うこと。
11. 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。
12. 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。
13. 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。
14. 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 ヶ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) 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。

- (4) 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。
- (5) 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。
15. 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。
- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 通勤手当を全額非課税にするよう国に働きかけること。
- ⑤ 月途中採用者の通勤に関わる費用を支給すること。
- (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。
- (12) 再任用職員の諸手当は退職前と同等とすること。
16. 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。
17. 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。
18. 以上の要求は、2020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) 勤務時間を1週35時間にする。ただちにできないときは、勤務時間7時間45分を実効あるものとする。
- (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。上限設定により、不払い残業が発生しないようにすること。
- (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」(2017.1.20付け基発第3号)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。取得しやすい環境を整備すること。
2. 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、廃止を含めて検討を行うこと。
  3. 教育職員の「1年単位の變形労働時間制」を導入しないこと。
  4. 忌引休暇については、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。
  5. 育児休業及び介護休暇については、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。
  6. 産前・産後休暇については、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。
  7. 不妊治療のため、男女とも、検査や治療、配偶者の治療のつきそいなどで休むことができる特別休暇を創設すること。
  8. 育児休暇（育児時間）については、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。
  9. 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。
  10. 子育て以外の家族的責任を果たすための休暇を新設すること。
  11. 家族看護休暇の日数を拡大し取得要件を緩和すること。
  12. 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。
  13. 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。
  14. 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思われる内容の仕事に従事する場合は代替職員を配置すること。
  15. 修学部分休業制度並びに自己啓発等休業制度については、取得しやすい環境を整備すること。
  16. 「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。
  17. 「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。
  18. メーデーについては、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. 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。
3. 会計年度任用職員の賃金・労働条件を大幅に改善し、不当な雇い止めを行わないこと。

4. 現行の再任用制度については次のことを行い、再任用者の処遇を改善すること。
  - (1) 希望者全員を採用すること。
  - (2) 希望する勤務形態で採用すること。
  - (3) 再任用者は定数外とすること。
  - (4) 新規採用を抑制しないこと。
  - (5) 県立学校における「再任用は現任校以外の配置を原則とする」を見直すこと。
  - (6) 再任用者の賃金改善を図ること。
  - (7) 学校における再任用フルタイムの人事評価結果の下位区分は運用しないこと。
5. 定年延長に当たっては、雇用と年金の接続を図るため、次のような制度とすること。
  - (1) 勤務日数や勤務時間など、多様な働き方を準備し、職員の自己選択を保障すること。
  - (2) 加齢により就労が困難な職種を考慮するとともに、定員・定数管理の柔軟化を図ること。
  - (3) 60歳までの賃金制度の改悪はおこなわないこと。
  - (4) 61歳以降は、60歳時点の給与水準を下回らないようにすること。
  - (5) 年休・特別休暇・各種手当など60歳前と同等の諸権利を保障すること。
6. 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。
7. 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。
8. 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。
9. 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。
10. 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。
11. 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、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。
12. 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。
13. がん対策基本法（2006.6.23 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. 県教委「多忙化解消・負担軽減検討委員会」での論議を踏まえ、2019年9月に策定した「埼玉県 学校における働き方改革基本方針」に示した内容、とりわけ「教職員の専門性を踏まえた総業務量の削減」及び「教職員の負担軽減のための条件整備」として位置づけた項目を、速やかに実行すること。
2. 「埼玉県 学校における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、引き続き丁寧な協議をしております」（2019.6.14 「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) 勤務状況調査結果は、「授業準備」が勤務時間外の業務に占める割合が最も高いことを示している。「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。

①小学校

新学習指導要領の実施により、担任一人当たりの持ち時間数が現状の平均25時間以上である実態からさらに増加する状況を改善するために、現行の加配教員に加え、理科・音楽・家庭・英語の各教科の「専科」を配置すること。また、すべての学年で「30人学級」を県単独で速やかに実施し、年次計画により順次学年を進行させていくこと。

②中学校

すべての学年で「30人学級」を県単独で実施すること。また、成長・発達途中にある中学生の心身の健康を守るため、「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。

③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。

④障害児学校

県の学級編制基準は、重複学級に関しては高等部と幼稚部も学年別の編制とし、小・中学部は例外なく完全学年別とするよう改めること。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名に戻し、最低基準である「標準法」に満たない実態を早急に改善すること。教員不足がとりわけ深刻な幼稚部と小・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「特別支援学校設置基準」を策定するよう、国に働きかけること。

- (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. 「多忙化」に拍車をかける教職員の未配置・未補充の絶無を期すために、県教委として行う具体的な方策を示すこと。

4. 県立学校の「勤務管理システム（ICカード）」について

- (1) これまでの交渉回答（2017.12.12 地公労交渉回答、2019.11.27 交渉回答、2020.1.22 交渉回答）を堅持し、その内容を誠実に実行すること。
- (2) これまでの交渉回答等で確認した原則に基づく運用を徹底指導すること。そのために、運用にあたっての留意事項や運用方法について、管理職及び教職員に改めて丁寧に説明すること。
- (3) 「勤務管理システム（ICカード）」は、管理強化を意図するものではなく服務管理とは切り分けて運用するものであり、その導入の目的である教職員の健康促進と負担軽減の取組に有効な方法かどうかを検証し、継続の可否を含め再検討を行うこと。
- (4) 教職員の労働条件が低下することがあってはならないことから、不具合等への対応を含め、今後の運用について、引き続き丁寧に協議を行うこと。

5. 教育実践及び学校運営の継続に関わる負担を軽減するために、経験豊かな臨時教職員の正規採用化を進めること。
6. 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。
7. 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。
8. 学校における働き方改革を踏まえての「教諭等の標準的な職務の明確化に係る管理規則参考例等の送付について(通知)」「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について(通知)」(ともに2020.7.17文部科学省通知)に基づく管理規則の改定は、学校教育法37条に「教諭は児童の教育をつかさどる」と定められたつかさどるべき「教育」の内容との関係が不明確であること、事務職員が定数削減の続く中で学校において担っている職務実態も踏まえられていないこと、さらに学校現場における教育職員と事務職員の仕事の連携も全く考慮されていないことから行わないこと。
9. 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」(2020.9.1 スポーツ庁、文部科学省事務連絡)について
  - (1) 国からのトップダウンによるスケジュールを前提とした改革とせず、学校教育の一環としての観点からのとりくみとし、生徒、教職員、保護者、地域との協議を丁寧に行い、合意形成抜きには実施しないこと。
  - (2) 「部活動改革」における地域運営団体との調整等は、教育行政の責任で行い、「拠点校(地域)」の学校の教職員の負担としないこと。
  - (3) 休日の地域部活動の指導として、兼職兼業を可能とする教師の職務の変更は、生徒とのかかわり方や教師の働き方にかかわる重要な教育条件・労働条件の変更であり、教職員組合との十分な協議なしには実施しないこと。
  - (4) 休日の地域部活動を推進する「拠点校(地域)」の設置については、強制せず、当該校と地域の了解抜きには実施しないこと。