

## 重点要求

2020年10月22日

埼玉県教育委員会

教育長 高田 直芳 様

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

## 2020年度賃金・労働時間等に関する基本 요구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。

私たち教職員は、子どもたちの豊かな成長・発達のために、日々懸命な努力を重ねています。コロナ禍において、改めてこれまでの教育の課題が鮮明になりました。「分散登校」による20人学級の経験から、少人数学級の必要性、有効性が明らかになりました。しかし貧弱な教育予算により、教職員の定数改善などの条件整備が全くなく、学校現場は、今は相変わらずの40人の学級定員です。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。「学校の市場化」がすすめられ、「貧困と格差」がより広がり、子どもをとりまく環境はいっそう深刻化して、教育をめぐる課題はますます困難さを増しています。学校の教育力を高め、山積する教育課題の解消をすすめるには、すべての学校のすべての教職員が安心して職務に専念できることが極めて重要であり、そのためには、深刻な生活実態・労働実態を踏まえた教職員の賃金と労働条件の改善が不可欠です。

教職員の「多忙化」解消・負担軽減のためには、必要な仕事は何であり、そうでないものは何かをしっかりと話し合った上で、教職員がその専門性を発揮するために一人ひとりが担う仕事の絶対量を削減することが必要です。教職員の自主性、協同性、専門性を尊重し、学校運営において教育論議を深め、現場の実情に基づいた教職員の合意形成を進めることが学校の教育力を高めます。もちろん教育予算を増やし、教職員を大幅に増やすことなしには「多忙化」解消・負担軽減は進みません。

私たちは、埼玉県地方公務員労働組合共闘会議（埼玉県職員組合・埼玉県教職員組合・埼玉県高等学校教職員組合、略称＝地公労）として、「2020年度賃金等の確定に関する重点要求書」を埼玉県知事・埼玉県教育委員会教育長に提出しました。埼玉県人事委員会勧告が大幅に遅れる中、その勧告を待たずに要求書を提出するということは未だかつてない事態です。私たちの賃金と労働条件の改善こそ最優先と考えての判断です。そのことを踏まえ、埼玉県教職員組合（埼玉教組）と、埼玉県高等学校教職員組合（埼玉高教）は、賃金等の確定期を迎えるにあたって、賃金・労働時間等に関する教育関係独自の重点要求を下記のように提出します。地公労の重点要求書とあわせ、すみやかに実現するよう要求します。

## 記

### I 賃金・諸手当等の改善について

1. 2013年7月から2014年3月まで行われた特例減額による削減額を復元すること。
2. 昇格基準等を次のように改善すること。
  - (1) 教諭については、経験23年(45歳)で3級格付けを行うこと。
  - (2) 実習教員、寄宿舎指導員については、高卒経験10年、大卒経験6年で2級格付けを行うこと。
  - (3) 県立学校の事務職員・司書については、一定の年令と経験年数によって6級まで昇格させること。  
また、行政職給料表の4級・5級の号給継ぎ足しを行うこと。
  - (4) 2018年度に強行した「技能職給料表の見直し」はもとの制度に戻すこと。また、現行の技能職給料表の給料月額を引き上げるとともに、行政職給料表の5級まで適用すること。
  - (5) 県立学校の栄養職員については、担当課長の職務の級を6級までとするとともに、一定の年令と経験年数によって6級まで昇格させること。また、2020年度は2名の採用で12校に配置された県立学校の栄養教諭については、発令者数を大幅に増やすこと。
  - (6) 教育職給料表(2)を引き上げ、教育職給料表(1)との較差を解消すること。
  - (7) 学校栄養職給料表5級および事務職給料表5級の号給継ぎ足しを行うこと。
  - (8) 臨時的任用者の初号格付け時の上限を引き上げること。
  - (9) 県及び市町村立学校の会計年度任用職員(非常勤講師・給食調理員等)の時間単価を引き上げること。とりわけ給食調理業務に関わる職員については十分な予算措置を行い、勤務日数を増やすこと。
  - (10) 3月末日までさいたま市立学校など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。
3. 諸手当を次のように改善すること。
  - (1) 障害児教育・特別支援教育に従事する教育職員への給料の調整額を増額すること。
  - (2) 特殊勤務手当については、業務実態をふまえ、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。深夜以外に行う変則勤務手当については復活を含めて改善を講じること。
  - (3) 高等学校職員兼務手当を大幅に引き上げること。また、授業時間に挟まれたいわゆる「空き時間」を有給とし、兼務手当の半額を支給すること。
  - (4) 修学旅行等引率指導業務、対外運動競技等引率指導業務、部活動指導業務の教員特殊業務手当を大幅に改善すること。また、校内・外で行う部活動の合宿についても、教員特殊業務手当の対象とすること。
  - (5) 入学者選抜業務に関わる手当について、次のように改善すること。
    - ①特殊勤務手当として位置づけ、すべての教職員に1日につき、5,000円を支給すること。
    - ②障害児学校高等部・幼稚部の入学者選抜業務についても、同様の措置を講ずること。
    - ③入学者選抜業務にかかわる食糧費を復活し、昼食を支給すること。
  - (6) 産業教育手当については、当該校の教育職員すべてに支給すること。
  - (7) 部活動顧問に必要な用具等の購入費を支給すること。
  - (8) 時間外勤務手当については、職務の実態と本人の意向に沿って、適正に支給されるようにすること。

と。問題があった場合は、別途交渉に応ずること。

(9) 研修図書費として月額1万円を支給すること。

4. 旅費を次のように改善すること。

(1) 旅費における鉄道賃等の支給については、「最も経済的な通常の方法」を実態に合わせて運用し、実際の移動経路に基づく実費を支給すること。

(2) すべての教職員に赴任旅費を支給すること。

(3) 日当の支給規定を「県外往復200km以上」を「往復100km以上」に改めること。

(4) 旅行雑費県内200km未満200円を、100km未満とし、金額を大幅に増やすこと。

(5) 高等学校の山岳部顧問等の宿泊の場合も通常の宿泊料を支給すること。

(6) 市町村立学校における児童・生徒の遠足、修学旅行、社会科見学等での各種見学科・入場料・入館料・拝観料やロープウェイ代等について、市町村費で措置するよう各市町村教委に強く指導すること。

(7) 旅行命令簿の様式については、引き続き簡略化に向け改善をはかること。その際、当組合の意見を反映させること。

5. 通勤手当の算定にあたっては、回数券・ICカード方式を用いないこと。現状の方式による場合には、学校行事、部活動指導等のため休日に出勤して現に自己負担となる交通費については、実費を支給すること。

6. 障害児学校教職員、現業職員、実習教員の被服貸与を改善すること。

7. 月途中採用者の通勤手当・住居手当・扶養手当を支給すること。

8. 代替臨時教職員について、当初に発令された任期前に本務者が復帰する事情が生じた場合には、代替者の「自己都合による退職」扱いとせず、「解雇予告手当」として30日以上賃金を支払うか、30日間の雇用継続を行うこと。

9. 「雇用と年金の接続」のために以下のことを踏まえた「学校の教育力を高める」制度設計及び改善を行うこと。

(1) 定年延長に当たっては、定年年齢まで安心して働き続けることができない現在の学校現場の長時間過密労働・「多忙化」の実態を解消すること。

(2) 60歳を超えた臨時的任用希望者を適切に任用するとともに60歳前の賃金水準を確保すること。また、任用継続を希望する臨時的任用教職員については、継続する雇用を確保すること。

## II 労働時間短縮、休日・休暇制度の拡充等について

1. 年次有給休暇、特別休暇などを保障するため、出勤率80%で学校運営ができる教職員数を配置すること。

2. 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。

3. 寄宿舎のある学校については、栄養職員（栄養教諭・栄養士）を複数配置すること。

4. 深刻化している教職員の「未配置・未補充」について次のことを行うこと

(1) 「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。

(2) 「教員免許更新制」によって65歳を超えた実践力のある教員が教壇に立てず、「未配置・未補充」の解消における課題となることから、高齢期における教員免許のあり方について国に改善を求めること。

(3) 未補充をなくしていくために、他県で実施されている「支援加配教員」を年度当初に雇用し、必要に応じて各学校に配置すること。

5. 給特法・給特条例を厳守すること。やむをえず行った超過勤務については、勤務時間の割振り変更及び調整を行うこと。また「勤務時間の割振り変更簿」を適正に活用するよう徹底すること。

6. 県立学校およびすべての市町村立学校で勤務時間の割振り変更・調整の対象に、課業日の部活動や授業準備（個人が行う教材研究）も含めること。課業日の部活指導の生徒指導用務と授業のためのプリント等の作成などの教務用務は、それぞれ1日1時間、調整の対象とすること。

7. 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。

8. 「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、引き続き丁寧に協議をまいります」（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。さらに、対外行事を大幅に削減または縮小するとともに、教育課程外の大会や記録会等に学校職員を要員としないこと。

#### 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) 県教委、市町村教委からの研究委嘱を削減すること。

(4) 長期休業中については、2019年6月28日付文科省通知「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について」（元文科初第393号）を踏まえ、研修を設定しないこと。

(5) 初任者研修の機関研修の回数をさらに減らすこと。また、新たな負担となっている「2年次研修」、「3年次研修」は廃止すること。

(6) 中堅教諭等資質向上研修（旧10年経験者研修）の機関研修の回数を減らすこと。欠席数と研修内容の種別に応じて再受講するという取り扱いを、負担軽減の観点からさらに見直すこと。

(7) 5年経験者研修、20年経験者研修はただちに廃止すること。

(8) 県教委、市町村教委主催の研修会、会議の回数を減らすこと。また、参加を強制しないこと。

(9) 県教委及び市町村教委が実施している各種調査・報告等について、廃止、中止、縮小・簡素化に向けて抜本的に見直し、調査・報告にかかわる負担を大幅に軽減すること。

(10) 教育事務所の学校訪問を2年ごと、または、3年ごとにする。また、再訪問はしないこと。また、訪問にあたっては学期末や明らかに学校が多忙とわかる時期を避けること。

(11) 小学校における文化的・体育的対外行事は、廃止、縮小すること。とりわけ体育的対外行事は競争主義に陥ることのないよう練習期間や練習時間を含めた見直しを行うよう市町村教委を指導すること。

(12) 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。

(13) 校内LANや校務支援システム、教員用パソコン、児童生徒の端末など、校内情報システム管理と国が進めるGIGAスクール構想によりICT環境整備・管理のため各学校の負担が増大する。支援体制（支援員）を今まで以上に整備すること。

(14) 日本学生支援機構の奨学金事務負担を軽減するために、県教委として全県的な調査を行うことでその問題点を整理し、負担軽減に向け、国等へ働きかけること。

(15) 次の教育施策については、「多忙化」解消・負担軽減の観点から、廃止、若しくは中止すること。

①高校及び障害児学校の「学校方針」

②高校教育指導課による高校訪問

③特別支援教育課による特別支援学校訪問

④高校の「在り方生き方教育研修会」

⑤教科書選定に係る、県教育委員と校長による意見交換会

⑥「人権教育実践報告会」

9. 給食調理の賃金職員の年次有給休暇については、勤務の実態に基づき保障すること。
10. 「お盆」（8月13日～16日）、「県民の日」（11月14日）、開校記念日を学校職員の休日とすること。
11. 病休代替措置を現行の4週間以上から2週間以上に改善すること。また、すべての校種で病休・介護休暇代替者等を常勤で配置するとともに長期休業中も継続して配置すること。
12. 小規模学校（単級・2学級並行学年などの場合）の体育の水泳指導にあたっては、その実態を調査するとともに、必要な補助員を配置すること。
13. ストレスチェックの実施及びその活用を含め、労働安全衛生法に基づく施策の推進に努めること。また、市町村教委に対して、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。
14. 県立学校における男女別休養室の設置を徹底し、予算についても増額して既設の休養室を含めて充実をはかること。また、市町村教委に対しても、設置をすすめるよう働きかけること。
15. 障害児学校における教職員の妊娠中の勤務軽減措置については、妊娠教職員の病休取得の実態を踏まえ、適用職種を拡大するとともに現行の週8時間を拡大すること。
16. 養護教諭の妊娠時における労働軽減を拡大し、すべての期間に渡り有資格者を加配措置すること。
17. 小学校の妊娠体育代替制度の周知を徹底するとともに、速やかに措置し実効ある母胎保護に努めること。
18. 他県等で既に実施されている「産休前加配」（妊娠者に対して4月当初から加配措置をし、そのまま産休代替とする）を行うこと。
19. 臨時的任用者の産休権を、実際に行使できるようにすること。また、その際に代替者の配置を必ず行うこと。
20. 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。
21. 臨時的任用教職員の年休の繰り越し、年金・健康保険の継続については、2日以上空けて任用する場合においても、繰り越し、継続できるよう取り扱うこと。また、3月末日まで市立学校に在職していた場合においても、県立学校に在職していた臨時的任用教職員と同様にすること。
22. 事務職員・司書・栄養士の臨時的任用者については、学校運営の継続性に配慮し、複数年にわたって同一校に勤務できるよう、また、休職等の代替者については本務者が復帰するまでの期間継続して勤務できるよう、人事委員会に働きかけること。
23. 任期付教職員については課題を整理して改善をはかること。