

2021年度賃金等の確定に関する要求書

	発言者	要 求	担当課	回 答
1		教職員の賃金・労働条件については、憲法28条で規定される労働基本権の趣旨に基づき、労使対等で協議を行い、「労使合意」で決定すること。	人事課 給与課	教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、これまで同様、誠実に交渉してまいります。
2		コロナ禍による業務の増大を鑑み、適正な賃金を確定すること。	給与課	給与の改定については、人事委員会の報告及び勧告の内容等を踏まえ実施します。
3		「勧告」による特別給の引き下げを実施しないこと。	給与課	期末手当及び勤勉手当の改定については、人事委員会の報告及び勧告等の内容を踏まえ実施します。
4		月例給の引き下げを実施しないこと。	給与課	給料表の改定については、人事委員会の報告及び報告の内容等を踏まえ本年は実施しません。
5		変形労働時間制は、教職員の長時間過密労働を助長するものであり、さらに教職員の健康を破壊するものであることから、導入しないこと。	人事課	教育委員会といたしましては、引き続き学校職員の負担軽減に向けた取組を推進するとともに、変形労働時間制の導入の是非についても検討してまいります。
6	金井	長時間過密労働解消のため、教職員を増やすこと、および業務量の削減を行うこと。正しい勤務時間の管理を徹底させ、月45時間を超える時間外労働のある職場、年間360時間を超えると思込まれる職場には、必要な人員増を行うこと。	人事課	引き続き、学校職員の負担軽減に向けた取り組みを推進してまいります。また、教職員の配置につきましては、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律に基づいて、適切に配置してまいります。
7		働き方改革を推進するため、学校業務改善検討委員会に校長だけでなく、組合の代表も参加できるようにすること。	人事課	学校業務改善検討委員会は、学校現場の意見を生かすことができるよう校種別の校長代表参加者としています。 学校業務改善検討委員会では、健康でやりがいを持ち、能力を最大限発揮して働くことができる持続可能な職場環境を作るため、学校の業務改善に向けた方策の検討を進めております。検討した内容については、校長、学校管理、研修会等において校長に周知してまいります。
8		教職員の長時間労働是正のために、少人数学級をはじめとした定数改善を行うこと。ストレスチェックの集団分析の結果を活用し、職場環境を改善すること。	人事課	少人数学級の実施については、国の根幹である基盤整備であることから、国計画したスケジュールに従ってしっかりと進めてまいります。 ストレスチェックの集団分析結果につきましては、各学校に仕事ストレスの判定図や職場環境改善事例集を配布し、職場環境等の改善へ取り組んでまいります。
9		再任用教職員の希望する多様な働き方を認め、定数外とすること。「同一労働同一賃金」の原則に則り、賃金の改善を行うこと。	人事課	小学校におきましては、フルタイムのほか短時間勤務での任用も行なっております。今後も、定数内で再任用職員を任用してまいります。
			給与課	再任用職員に係る給与については、国等の動向を踏まえ検討します。
10		特別給の格差是正は、勤勉手当ではなく期末手当で行うこと。	給与課	特別給の是正は、市人事委員会の勧告の内容等を踏まえ実施します。
11		勤勉手当への成績率の反映をやめること。	人事課 給与課	勤勉手当における成績率の反映については、現行の制度を踏まえ、適切に実施します。
12		生活実態に基づいて、再任用者の扶養手当・住居手当の改善、通勤手当の支給・増額を行うこと。	給与課	扶養手当、住居手当及び通勤手当の改定については、市人事委員会の勧告及び人事委員会の報告及び勧告の内容等を踏まえ実施します。
13	説問	不妊治療休暇を新設し、男女問わず対象にすること。	人事課	国の不妊治療休暇新設の動向を注視してまいります。
14		「改正育児法」を受け、男性も育休を取得しやすくするための制度設計を行い、アナウンスをすること。	人事課	法令に基づき適切に運用してまいります。
15	金井	妊娠者の体育代替、産休取得予定日の月の初日から臨時的任用教職員を置く「先読み加配」を確実に配置すること。	人事課	妊娠体育代替については、引き続き非常勤講師設置要綱に基づき配置してまいります。

16	説問	両立支援の観点から「育児短時間勤務」を使いやすい制度にし、代替者の配置を確実にすること。	人事課	地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、適切に運用してまいります。また、引き続き代替者の確保に努め、適切に配置してまいります。
17	大澤	ハラスメントのない職場を実現するために、全職員からアンケートを定期的に取り、実態を把握し、改善が図られるよう適切な指導を行うこと。	人事課	相談者の意向が第一です。相談者の意向に沿った上で、「さいたま市教育委員会職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づいて丁寧に対応しています
18	田中山本	非常勤・臨採者の給与を引き上げ、待遇の改善を行うこと。英語講師やALTの採用に当たっては、1年ごとの採用形態を改善し、毎年の採用試験を行わないこと。	人事課	非常勤、臨採者の給与については、現行の制度を踏まえ、適切に実施してまいります。
	説問?		1課	GS科非常勤講師やALTの採用については、現行の制度を踏まえ、適切に実施してまいります。
19		会計年度任用職員の初任給格付けを引き上げること。	人事課	「さいたま市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例」「さいたま市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の施行規則」の定めるところにより、給料を支給しているところでございます。
20	浦本	未補充・未配置の絶無を期すこと。年度当初、産休に入ることがわかっている担任には、産休補助教員を1名つけ、担任が産休に入るまで2名体制で指導に当たる「先読み加配」にすること。	人事課	病休や産休の代替につきましては、臨任登録者数や取得免許状の関係もありますが、早急な配置ができるよう努めてまいります。現在、人材の確保に鋭意勤めているところです。
21	稲葉清水	埼玉県と同水準の休暇制度に改善すること。特に子育て休暇と家族看護休暇を新設すること。子育て休暇(子の看護休暇)は義務教育終了時まで期間を拡大し、学校行事への参加と緊急時の引き渡しを対象とすること。日数を7日とすること。	人事課	休暇制度につきましては、現行のさいたま市教職員の制度の通りとなります。また、緊急時緊急時の引き渡しにつきましては、看護休暇の対象となっております。
22		リフレッシュ休暇は埼玉県と同様に、勤続10年で2日、20年で3日、30年で5日とすること。	人事課	リフレッシュ休暇につきましては、現行のさいたま市教職員の制度の通りとなります。
23		妊娠中の職員、基礎疾患がある職員、また同様の状態をもつ家族がいる教職員等については、新型コロナウイルス感染防止について特段の配慮をすること。	人事課	該当する教職員につきましては、通勤手段の変更や時差出勤による柔軟な勤務体制の確保、事故休暇等の特別休暇の取得、職場内での感染防止行動の徹底など、引き続き、新型コロナウイルス感染症防止について配慮してまいります。
24		長期臨時採用者を正規化するなど臨時採用者の率を下げる施策を具体化すること。	人事課	地方公務員法で臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではないとされています。長期的な視野に立って、採用計画の見直しを行い、臨時的任用職員の臨時的任用教職員の占める割合の減少に取り組んでいるところでございます。