

予備交渉 11月 4日(金) 第2別館 第1会議室
 本交渉 11月15日(火) 同上

2022年度 賃金等の確定に関する要求書

項目	要 求	回 答	回答者
1	1 教職員の賃金・労働条件については、憲法28条、地公法55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。	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。	人事課 給与課
	(賃金等について)		
2	2 コロナ禍による業務の増大と最近の物価高騰に鑑み、初任者や若年層だけにとどめずすべての構成員に対して大幅な賃金引上げとして給料表を改善すること。	給料表の改定については、市人事委員会及び勧告の内容等を踏まえ実施します。	給与課
3	3 特別給の格差是正は、勤勉手当ではなく期末手当で行い、会計年度任用職員、再任用職員、本採用職員のすべての教職員において、一律の改善を図ること。	特別給の改定は、市人事委員会の勧告の内容等を踏まえ実施します。なお、会計年度任用職員については「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施行規則」の定めるところにより、支給しているところでございます。	給与課
4	4 生活実態に基づいて、再任用者の扶養手当・住居手当を支給し、すべての構成員の通勤手当、地域手当を大幅に増額すること。	再任用教職員の給与については、均衡の原則に基づき、国家公務員における取扱いと同様とさせていただきます。なお、制度の見直しについては、今後も国の動向を注視してまいります。通勤手当及び地域手当の改定については、市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。	給与課
5	5 会計年度任用職員の初任給格付けを引き上げ、有給の病気休暇を付与すること。	会計年度任用職員については、「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施行規則」の定めるところにより、給与を支給しているところでございます。休暇については「さいたま市会計年度任用職員の勤務時間及び休暇に関する規則」のとおりとなります。	人事課
6	6 臨採者の給与・労働条件の改善として、給与号給の上限設定を取り払い、たとえ前年度と次年度の間に空白期間があっても年休の繰越や一時金満額支給を行うこと。	臨者の給与及び労働条件については、現行の制度を踏まえ、適切に実施してまいります。	人事課 給与課
	(職場環境の整備)		人事課

7	7 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。	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。	人事課
8	8 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時間を超えると見込まれる職場には、必要な人員増を行うこと。	引き続き、学校職員の負担軽減に向けた取組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。	人事課
9	9 勤務時間管理として導入している「顔認証制度」の効率は大変悪く、直ちに是正すること。全教職員を対象にストレスチェックを確実にを行い、その結果にもとづいて、それぞれの職場による改善方策を検討するよう指導すること。	認証に著しく時間がかかるケースについて引き続き適切に対応してまいります。ストレスチェックの回答率向上に努めるとともに、ストレスチェック集団分析結果の配布や、職場集配布し、職場環境等の改善を検討するよう指導してまいります。	人事課
10	10 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。	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種別の代表を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つくるため、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において校長に周知してまいります。	人事課
11	11 教職員の長時間労働是正のために、さいたま市教委独自に少人数学級をはじめとした定数改善を行うこと。	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、国の計画したスケジュールに沿って、しっかりと進めてまいります。	人事課
12	12 未補充・未配置の絶無を期すこと。年度当初に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名つけること。年度途中の場合は産休に入る月の初日に配置し、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」の制度があることを教職員に知らせ、確実に配置すること。	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。現在人材の確保に努めているところです。	人事課
	(ワークライフバランスについて)		人事課
13	13 「改正育休法」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、取得率向上に向けてアナウンスをすること。	法令に基づく制度について、改正内等を周知し、適切に運用してまいります。	人事課
14	14 体育の授業をもつ妊娠者の体育代替、妊娠養護教諭の負担を軽減する非常勤加配を確実に配置するとともに、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。	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。また、育児短時間勤務については、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、適切に運用するとともに、引き続き代替者の確保に努め、適正に配置してまいります。	人事課

15	<p>15 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とし、学校行事への参加と緊急時の引き渡しについても対象とすること。子ども一人に日数を7日、二人以上は10日とすること。</p> <p>また、病気休暇取得に関わる医師の診断書の提出を、無料の診療明細書の提出に変更すること。または、提出要件を「8日以上」とすること。</p>	<p>休暇制度につきましては、現行のさいたま市のおりとなります。また、緊急時の引渡しにつきましては、看護休暇の対象となっております。</p>	人事課
16	<p>16 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。</p>	<p>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おりとなります。</p>	人事課
17	<p>17 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。</p>	<p>相談者の意向が第一です。相談者の意向に沿った「さいたま市教育委員会職員のハラスメントの防止等に関する要に基づいて丁寧に対応しています。</p>	人事課
18	<p>18 人事評価の目的は、教職員の資質の向上であり、学校の教育力の向上であることを鑑み、自己評価を最大限に保障して、勤勉手当への成績率の反映をやめること。</p>	<p>人事評価結果の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。</p>	人事課 給与課
	<p>(定年延長について)</p>		人事課
	<p>19 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。</p>	<p>小学校におきましては、フルタイムのほか短時間での使用も行っております。今後も、定数内で再任用教職員を任用してまいります。</p>	人事課 (前段)
19	<p>「同一労働同一賃金」の原則に則り、暫定再任用職員(現行再任用制度)の賃金水準と諸手当を改善すること。</p>	<p>暫定再任用職員の給与については、均衡の原則に基づき、国家公務員における取扱いと同様とさせていただきます。なお、制度の見直しについては、今後も国の動向を注視してまいります。また、賃金水準の改善については、市人事委員会の報告及び勧告内容等を踏まえ実施します。</p>	人事課 (後段)
20	<p>20 定年延長により給与が7割になることは全く容認できない。改善されないのであれば多様な事情に応じた対応として、以下のような措置を行うこと。</p>		人事課
	<p>①高齢者部分休業制度を導入すること。高齢者部分休業制度を取得しやすいように、フルタイム勤務を含めた後補充者を配置すること。</p>	<p>高齢者部分休業制度は、高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つとして考え得るものであると認識しています。一方で、すでに導入している団体によっては、その取得者数は低い水準にとどまっていること、定年前再任用短時間との棲み分けをどうするのかなど、導入に向けての課題もございます。したがって、市長部局及び他団体の検討用の状況も参考としながら、導入の可否について、引き続き検討してまいります。</p>	人事課

	<p>②定年延長によりモチベーションを維持し働き続けられる環境づくりとして、永年勤続や年齢による新たな休暇や職専免などを拡充すること。</p>	<p>定年延長の目的は、高齢期職員が培ってきた能力・経験の本格的な活用であり、そのためには、当該職員が高い意欲を持って職務に取り組むことができる環境整備が重要であると認識しております。地方公務員の休暇等については、均衡の原則に基づき、国及び他の地方公共団体の職員との間の均衡を失しないように設定する必要があります。したがって、市長部局及び他団体の検討・運用の状況も参考としながら検討して</p>	<p>人事課</p>
	<p>③定年前再任用制度を選択した場合でも、フルタイム任用に移行できるなどの相互転換が可能な制度とすること。</p>	<p>定年前再任用短時間勤務職員は、退職後の再任用としており、異動によって常勤職員となることはできません</p>	<p>人事課</p>

以上