

2023年10月10日

さいたま市教育委員会
教育長 竹居秀子 様

さいたま市教職員組合
執行委員長 大澤 博

2024年度 賃金等の確定に関する要求書

さいたま市人事委員会は、9月26日、令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

勧告は、職員給与が民間給与を「平均3684円、0.92%」の格差を解消するため引き上げ改訂（平均改訂率0.99%）を行い、特別給については、民間の支給割合が4.48月であるとして、現在の4.40月分を4.50月分に引き上げられました。しかし、消費者物価指数が昨年同月比3.5%もの上昇となっている中、これでは不十分であると言わざるを得ません。

また、職場環境の整備については「長時間労働の是正が急務」「勤務時間を正確に把握することは極めて重要」としながらも具体的な内容については言及されていません。このままでは深刻な問題が放置されてしまいます。同様に、「ワーク・ライフ・バランス」については推進すると明記するものの、「限られた人的資源で対応していく」ことや「高齢期の職員を最大限活用する」ことが前提とされ、魅力的な職場環境の整備とは程遠い内容となっています。

つきましては、すべての教職員が意欲と働きがいを持ち、安心して職務に専念できるよう、賃金確定期にあたり下記のとおり要求します。

記

原則の確認

- 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。

【賃金について】

全ての構成員の賃上げを

- 2 最近の物価高騰に鑑み、すべての構成員に対してさらに給料表を改訂し、賃金の大幅な引き上げを行うこと。
- 3 ガソリン価格等の高騰を踏まえ、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。

再任用者に対する改善

- 4 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。同様に「同一労働同一賃金」の原則に

則り、再任用職員の賃金水準の改善と諸手当（扶養手当・住居手当）を支給すること。

- 5 高齢者部分休業制度について、高齢期職員の多様な働き方のニーズに答えるための選択肢の一つであるという見解を示しながら、昨年の時点では導入について課題があるとしていたが、現在課題の解決に向けてどの程度検討がすすんでいるのかを明らかにすること。
- 6 定年延長により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。また、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。
- 7 再任用教職員の希望する多様な働き方を認め、フルタイム任用に移行できるなどの相互転換を可能とすること。また、定数外とすること。

会計年度任用職員 臨採者の改善

- 8 「さいたま市会計年度任用職員の給与および費用弁償に関する条例」を改正し、会計年度任用職員の初任給格付けを引き上げ、「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」を改正し有給の病気休暇を付与すること。
- 9 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。

【働きやすい魅力的な職場環境の整備】

人を増やす

- 10 教職員の長時間過密労働是正のために、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。とりわけ特別支援学級において、1学級あたりの児童生徒の人数を6人までとすること。もしくは教員配置を小中学校とも学級数×1，5人とすること。
- 11 長時間過密労働解消のため、教職員を増やすこと。
- 12 未補充・未配置の絶無を期すこと。
 - ① 教職員の欠員など対応困難な学校現場のひっ迫においては、学校任せにせず、市教委の責任で早急に対応すること。残された教職員の負担軽減を最優先にした策をとること。
 - ② 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。
 - ③ 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、「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。

仕事を減らす

- 13 文科省はすでに平成30年度末の通知の中で、標準時間を大きく上回る授業の是正を求めている。働き方改革に逆行する205日の授業日や中学校1030時間の授業を来年度から直ちに中止す

ること。

勤務時間の正確な管理

- 14 さいたま市人事委員会勧告において、勤務時間の正確な把握は「極めて重要」と示された。さいたま市の「顔認証システム」は、複数の措置要求者の学校で人事委員会職員による査察が行われた際、1回の認証に5分～10分、月あたり3時間以上を要することが検証済である。直ちに使用を中止しタイムカード等瞬時に打刻できる方法に戻すこと。

休暇制度

- 15 現行のさいたま市教職員の制度を改正し、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、学校行事への参加を対象とすること。子ども一人に日数を7日、二人以上は10日とすること。
- 16 「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、取得率向上に向けアナウンスをすること。
- 17 現行のさいたま市教職員の制度を改正し、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。(リセットの件も)
- 18 「それぞれの教職員の個別の事情や、代替が安定して配置されない過酷な労働環境について配慮することなく、病気休暇の通算判定期間を20日から3月に改正したことについては、勤務労働条件上の「改悪」であるといわざるを得ない。直ちに元に戻すこと。」
- 19 現行のさいたま市教職員の制度を改正し、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。また、勤続40年でも同等の休暇を与えること。

労働安全推進

- 20 労働安全衛生の対象となる労働者は、労働基準法第9条(労働安全衛生法第2条)と定められています。これによると非正規も含めて50人以上(又は女性30人以上)の職場は、男女別の休養室設置や衛生管理者、産業医の専任が義務付けられている。これに準じたさいたま市の学校現場の職員数の一覧と設置や専任について今後の計画を示してください。
- 21 昨年度の回答でストレスチェックの回答率向上に努めるとあったが、どのような努力をしたか。昨年度は7割台と低かった回答率を今年は何割まで向上させたか。ストレスチェック集団分析結果の配付、職場環境改善事例集の配付により職場環境の改善を行うと昨年度回答していたが、成果をあげるために委員会として新たにどのような働きかけをしたか。(例えば集団分析の結果を全職員に公開するよう指導するなど。)
- 22 一層の働き方改革の推進のため、学校業務改善検討委員会には校長以外の教員(例えば組合の代表)や、第三者も参加できるようにすることは可能であるか。
- 23 ハラスメントの根絶を目指して、具体的な策を考え、全職員に周知すること。

その他

- 24 昨年度、出勤簿の押印を廃止について最大限の努力をするという回答を得ているが、現在の状況について説明すること。
- 25 人事評価の目的は、教職員の資質の向上であり、学校全体の教育力の向上であることから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。
- 26 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、今後も導入しないこと。
- 27 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。「市の特徴的な教育」を学ばせる教師塾生への1次試験免除は恣意的な選考であるから中止すること。教員免許状が不要な特別枠の採用数、臨時免許状の発行数を明らかにすること。また、これらの採用者の早期離職率や病休等の実態を示すこと。