

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

2025年度 賃金等の確定に関する要求書

昨年度、さいたま市人事委員会は、若年層に重点を置きつつ、中高齢層も含めた賃上げと一時金の0.10月引き上げを勧告しました。しかし、米をはじめとした食料品やガソリンなどの急激な物価上昇が私たちの生活を直撃しています。厚生労働省が7月7日に発表した5月の毎月勤労統計調査によると、実質賃金は前年同月比2.9%減、しかも5ヶ月連続マイナスとなっています。マイナス幅は前月から拡大しており、名目賃金が上昇しても、その伸びが物価上昇に全く追いついていません。

2007年度の民間給与実態調査から、比較企業規模の引き下げや役職対応関係の見直しが行われました。その後も、私たちさいたま市職員・教職員の賃金は、2012年度の退職手当の大幅削減、2013年7月から2014年3月までの「特例減額」、2014年度の一時金の役職段階別加算制度及び昇格制度の見直し、2015年度の「給与制度の総合的見直し」の強行、2017年度の配偶者の扶養手当削減及び退職手当の削減などにより、大幅に削減されてきました。また、2014年度の地方公務員法「改正」によって、人事評価結果を給与に反映させる新たな「人事評価システム」が導入され、昇給と勤勉手当は、評価結果を反映したものとなっています。

こうした賃金の度重なる削減や差別支給などは、私たちの生活を苦しめるとともに、協力・協働の関係が最も大切な公務職場の在り方を歪ませてきました。

また、職場環境の整備についてはさいたま市人事委員会の説明でも長時間労働の是正、ワークライフバランスの推進、メンタルヘルス対策、ハラスメントの根絶、職員を孤立させない取り組みの推進が強調され、「人材獲得」と「離職防止」両面の対策として「人事・給与制度のアップデート」が急務であるとされています。人事院勧告では、通勤手当の拡充や超過勤務時間の適正な管理を徹底するための新たな取り組みについて言及されており、さいたま市でも、職場環境が改善されることは急務です。

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に要求します。

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、すべての構成員に賃金の大幅な引き上げ、通勤手当と地域手当の増額を行うこと。
- 3 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。

◆定年引上げ、再任用者に対する改善

- 4 高齢層職員の給与が任用や生まれた年によって6割・7割・10割と格差がある状態を解消すること。とりわけ、再任用職員(暫定再任用・定年前再任用短時間勤務)と定年が引上げられた60歳超職員の給与格差を速やかに解消すること。
- 5 再任用者に扶養手当、住居手当を支給し、一時金を改善すること。
- 6 今年度の採用予定数は昨年度と比べて、小学校が200人から100人に、中学校が100人から60人に半減している。定年引上げによる新規採用者の抑制が起らないよう新規採用者を継続的に採用し、人員増も含めた定員管理を行うこと。高齢期職員は定数外とすること。
- 7 高齢期職員が安心して働き続けることができるように、高齢者部分休業制度を創設し、後補充者の配置など安心して取得できる環境整備と、制度運用を行うこと。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。

◆会計年度任用職員 臨採者の改善

- 8 会計年度任用職員の賃金水準は、正規職員と均等待遇とすること。会計年度任用職員の初任給格付けを引き上げること。賃金の上昇分は、年度初めに溯って反映させること。
- 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。
- 10 会計年度任用職員の休暇制度等は、有給の病気休暇が10日まで付与されたことは評価に値するが、正規職員と均等待遇とすること。年休取得については、教職員と同様に15分単位で取得できるようにすること。
- 11 長期臨時採用者を正規化す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。

【職場環境の整備】

◆人を増やす

- 12 長時間過密労働解消のため、教職員を増やすこと。部活動指導員、スクールカウンセラー、ICT支援員などの職員配置拡充をはかること。
- 13 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。
- 14 未補充・未配置の絶無を期すこと。年度当初に学級数が増える可能性がある学校には、予め教員を配置すること。教職員の欠員など現場のひっ迫においては、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。
- 15 ①1学期に産休に入ることがわかっている担任には、4月1日から産休補助教員を1名つけること。
②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。
- 16 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。
- 17 sola ルームでは児童生徒の対応に格段の配慮を要する。専任教職員を配置し、必要な予算を付け、学校の実態に即して運営できるようにすること。
- 18 栄養教諭・学校司書の業務は児童数に比例して増大する。学校規模による業務の実態を調査し、養護教諭など同じように、学校規模に応じて複数人配置を行うこと。

◆子どもの最善の利益 授業時数

- 19 今年度から年間202日の授業日に変更したことについては評価に値するが、さらに児童生徒・教職員負担軽減のため授業日の削減を行うこと（例えば小学校の年度末を中学校に揃える、夏休みを延長する、中学校のプラス45時間の縛りをなくし、小学校にそろえる）
- 20 休業日や授業時間の設定については現場の要望を聞くこと。授業時間確保のため、市が行わせている各種アンケートや調査、民間テストなどに充てた時数の実態を把握してこれらを削減すること。
- 21 子どもの不利益につながる施策の実施は、教職員にとっても働く意欲の損失となる。義務教育学校設立については、建築業者の入札の目処もつかず、また、先行した他自治体での深刻な課題も表出しているため、計画を中止し見直すこと。
- 22 ICTの過度な使用は、世界的にも子どもの健康、学力、個人情報など多岐にわたり問題が指摘されている。教職員の「働き方改革」にもなり得ていない。SSSPの協定を今年度で終了し、スクールダッシュボードの活用を中止すること。
- 23 学びの多様化学校「いそどり学園小学部・中学部」については、「いそどり学園」への転入を選択した場合は地元の学校の在籍から外れることになる。「いそどり学園」か地元の学校かの二者択一を迫られ、不登校傾向にある児童生徒にとっては大きなストレスとなることが想定される。これまでのように地元の学校に在籍しながらオンライン授業も受けられるとした選択の幅を広げる方式に戻し、どちらかの学校を選ぶように強制するのではなく、不登校傾向にある個々の児童生徒に寄り添う施策を実施すること。

◆勤務時間の正確な管理 労働時間

24 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されている。さいたま市の顔認証システムによる打刻は、人事委員会の査察で平均5分20秒を要することが検証済である。この「顔認証システムによる打刻」は、令和3年5月に契約された教職員用情報システムに「勤怠管理機能」として追加されたもの（令和3年8月27日）であり、この機能の追加により月額約67万円が余計にかかっている。正確な打刻ができない欠陥システムの継続は、税金の使い方としていかがなものか。

そこで、契約内容の変更は協議により可能であることも契約書に明記されているので、令和8年8月31日の契約終了を待たずに一刻も早く「勤怠管理機能」を契約解除し、均衡の原則に従い市職と同様にタイムカードなど瞬時に打刻できる方法を採用すること。

25 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。

◆休暇制度

26 今年度の人事院勧告では両立支援が強調されている。埼玉県でも子育て休暇の適応が拡大されてきた。埼玉県と同水準の休暇制度に改善すること。特に子育て休暇を復活させ、家族看護休暇を新設すること。

27 妊娠・出産や育児に係る特別休暇について、男性も取得しやすくするための制度設計を行ったり、休暇中の年次研修の扱いを柔軟にしたりするなど、取得率向上を目指すこと。

28 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。

29 病気休暇の通算判定期間を20日から3か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。

30 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

31 今年度、教職員50人以上の職場が十数校増えて、衛生管理者や産業医が専任され、衛生委員会が設置され、労働安全衛生法が推進されたことは歓迎される事だが、調整中の産業医（総括安全衛生委員会の書面において）は、すべての学校で配置されたのか。

32 昨年度、50人以下の職場においても、何らかの施策（例：中学校区で1名など）で産業医の関りが可能になるよう検討する回答が得られたが、進展状況を明らかにされたし。

33 そもそも、50人以上の職場人数を校長任せで把握を行っているが、常時勤務の意味を誤解して報告している状況がある。設置者である市教委は常態としての人数であることを校長任せにせず、責任を持って人数把握を行うべきである。改善策を回答願いたい。

34 今年度、労働安全衛生法の改正で、熱中症対策が義務化されたが学校現場での対策を具体的に示されたし。とりわけ空調設備のない給食調理の現場でどのような対策と効果を得ているか。

35 昨年度起こった校長によるパワハラについて、市教委は全く把握しておらず誤った判断を行った。結果、裁判によって日常的にパワハラが行われていたことが判明した。あり得ない安全配慮義務違反である。あらためて市教委としての責任を明らかにするとともに、パワハラの根絶を目指した具体的な施策（パワハラを行った者を管理・監督するポストにつかせない、パワハラを放置した者への罰則、第三者機関の設置など）を示すこと。

36 ストレスチェックの回答率を明らかにし、回答率向上に努めること。管理職に集団分析の結果を全職員に公開するよう指導すること。また、職場環境改善事例集を配付し職場環境の改善を行うよう責任をもって指導すること。

37 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。

38 また、教職員事故における「不適切な指導助言」に関わる項目については、最初に懲罰ありきでなく、教職員の協力体制や指導の充実に重きを置き学校現場を尊重すること。

◆施設

39 学校の老朽化したエアコンの取り替えと給食室、特別教室、体育館のエアコンを設置すること。中学校の特別教室は100%の設置である一方、小学校では理科室、家庭科室、図工室、給食室ともに数%と信じられないような開きがある。また夏季の給食室は、調理中や食器等洗浄中40度超えの猛烈な暑さと90%以上の湿度となる。この

環境での重労働は命に関わる問題であり、早急に対処すること。

◆一人職、会計年度職員の労働環境

40 館岩の引率に際し、特に感染症が流行る冬季は夜を徹し看護にあたるなど養護教諭の負担が大変大きい。看護師を配置すること。

41 学校図書館司書について

業務量が多すぎて、週4日6時間勤務では足りない職場がある。残業代の支払いまたは勤務日数の追加を求める。（「追加配当」は給与の対象なのか）新採用がいるにもかかわらず、研修の機会が0回というのは図書館教育がないがしろにしていないか。研修の機会を求める。

42 SC・SSW・さわやか相談員の勤務はその業務の性質上、自らの意思で勤務時間で区切るのが難しいこともある。残業代が出せないのであれば、管理職は勤務状況を適切に把握し、超過勤務については調整をとるよう促すなど適切な措置を講じること。

43 SA等の会計年度任用職員の待遇面（休暇制度・勤務時間）については、本人に確実に周知すること。年休の日数や夏休等の取り扱いを丁寧に伝達すること。また、授業変更等があった際には勤務開始時刻を柔軟に変更して、定められた勤務時間内で勤務が終了できるように運用すること。

44 市販の給食管理ソフトを導入すること。その際、メンテナンスやサポート体制を整えるのはもちろん、調理室のWi-Fi環境の整備やクラウド上でアレルギーなどの個人情報の入力をするものの安全性についての説明などを丁寧に行うなど、研修を充実させて、新しいソフトの導入にあたっては栄養教職員の負担や心配を増やすことに繋がらないようにすること。

45 調理業務は民間委託・直営にかかわらず安心安全なものが提供できるように、委託業者の選定を行うこと。直営調理員の新規採用など人員を確保すること。

46 給食室施設は最新のドライシステムと古いウェットシステムの施設が混在しているが、オープンや真空冷却機の有無などにより衛生管理や献立内容に影響が出てきている。献立の多様化や安全な給食を平等に提供するために給食施設設備の整備を整えること。

◆その他

47 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（2022年度末）が、現在の状況について説明すること。

48 小中合同音楽会等さいたま市の行事に児童が参加する場合、駅から遠い学校ほど負担が大きい。年々バスの予約が取りにくくなり、費用も高騰している。通勤時間帯に満員電車や路線バスで引率することは過重な負担となる。必要な学校には、市の責任で貸切りバスの手配と交通費の援助を行うこと。

49 年度はじめに行う遠足や社会科見学の出張旅費を学年主任だけでなく、以前のように学年の教員全員に出すこと。

50 旧浦和区の保健補助については今後も存続させ、全市に配置すること。