２０２６年7月２８日

さいたま市人事委員会
委員長　白鳥　敏男　様

埼玉県教職員組合
中央執行委員長　　沖田 晴美

さいたま市教職員組合
執行委員長　　大澤 博

適切な民間調査に基づく勧告等に関する要求書

日ごろ、さいたま市職員・教職員の賃金・労働条件の改善に向けてご尽力いただいていることに、敬意を表します。

昨年度、貴委員会は、「若年層が在職する号給に重点を置きつつ、中高年層が在職する号給も含め、給料表を全体的に引き上げること」として、一時金の０．０５月引き上げ及び給料表や諸手当を見直すことを勧告し、この結果、一定の給与改善がなされました。また、教育職給料表については、「埼玉県における改定状況等を考慮して改定する必要がある。」とし、埼玉県における給与改定が反映されました。

しかし、急激な物価上昇が私たちの生活を直撃しており、賃金の伸びが物価上昇に全く追いついていません。

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。

さらに、高齢層職員の賃金は「同一労働同一賃金」の原則に反し、６０歳を超えたら再任用者は６割に、定年延長者は７割に切り下げられています。その理不尽さや過酷な労働条件は職員の労働意欲の低下を招き、高齢層職員だけでなく、若年層も含めた中途退職者の増加をもたらしています。

こうした長期に渡る実質賃金の低下や差別支給、過酷な労働条件などは、私たち教職員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学校という職場の在り方を歪ませてきました。

２０２５年度の民間給与実態調査から、比較企業規模がこれまでの「５０人以上」から２００７年度以前の「１００人以上」へと戻されましたが、それでも実質賃金は上がらず、その矛盾は解消されていません。一方で、本府省職員は「１０００人以上」の大企業との比較調査が行われており、首都東京と極めて近接している私たちさいたま市の職員・教職員も同様に「１０００人以上」の大企業との比較調査を行うべきです。

教育職員の労働基本権制約の代償機関であるとともに、労働基準監督機関の権限を行使する貴委員会が、教育職員の業務量を適切に管理し、健康と福祉の確保を図るよう、その役割を十分に発揮し、人員削減と度重なる賃下げや物価上昇の中、職務に励んでいる教職員の労働実態を念頭に、生計費調査と民間給与実態調査及びその後の勧告に向けた作業を行い、生計費原則に基づき下記の賃金等改善につながる勧告を行うことを要求します。

記

1　給与決定の根本基準である生計費の原則にのっとり、私たちの給与を大幅に引き上げること。

2　昨年度の「さいたま市版人事・給与制度のアップデート」において「積極的に検討されたい」としていた、子どもが小学校に入ったあとも無給の「部分休業」を行うことができる制度の導入が未だに実現していない。さらに強く導入を勧告すること。なお、埼玉県では昨年度の県人事委員会の勧告を受けて、小学校３年生までの子を養育するための「子育て部分休暇」が新設されている。

3　民間給与実態調査における比較企業規模を、本府省職員と同様に１０００人以上の大企業を基準とすること。

4　地域手当を２０％に引き上げること。

5　「給与制度の総合的見直し」により、高齢層を中心に多くのさいたま市職員・教職員が賃下げとなっていることから、間差額の引き上げ、最高号給額の引き上げなどで、職員のモチベーション等が維持できるようにすること。

6　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。なお、昨年度、再任用職員の一時金の支給月数を再任用前の職員の月数並みに引き上げた自治体もあることを十分踏まえること。

7　定年引上げ及び再任用等について
（1）給与水準は、生活保障の観点と同一労働同一賃金の原則を踏まえること。
（2）再任用等については、定数外とすること。
（3）少数職種も含め、本人の希望に応じた勤務形態を現実的に選択できるようにすること。
（4）定年引上げによる新規採用者の抑制が起こ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。
（5）再任用者に扶養手当を支給し、一時金を改善すること。
（6）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、安心して取得できる環境整備と制度運用を行うこと。

8　時間外勤務について
（1）３６協定締結が必要な職場に対して、協定の適切な締結や協定の遵守状況を把握すること。また、問題がある場合には、その改善と再発防止に向けた措置を行うこと。
（2）教育職員の「１年単位の変形労働時間制」を導入しないこと。
（3）教育職員の教職調整額を大幅に増額するとともに、時間外手当を支給すること。

9　教職員の手当や職について
（1）学級担任加算を撤回し、義務教育等教員特別手当を一律に６％相当額に引き上げること。少なくとも、学級担任加算については、学級担任と同程度の負担が生じていると判断した場合には、それらの教員に按分するなど支給対象として含めること。
（2）特別支援教育に従事する教職員への「給料の調整額」を削減せず、むしろその役割が増していることから、増額すること。

（３）教職員の協力・協働を破壊する「主務教諭」は設置しないこと。

10　会計年度任用職員の賃金水準や休暇制度等は、正規職員と均等待遇とすること。賃金等の上昇分は、会計年度任用職員であっても昨年度の正規職員と同様に、年度はじめに遡って反映させること。

11　教職員の長時間労働の解消と教育力の向上のために、以下の制度を充実させ、教職員の「未配置・未補充」を完全に解消すること。
（１）「産・育休代替教師の安定的確保のための加配」の確実な実施
（２）　産休代替の正規化の拡充
（３）　復帰後加配（産休・育休者が復帰後も、年度末まで代替者の任用を継続すること）

12　保護者や市民から期待も高い「少人数学級」「中学校給食費の公費負担」について実現すること。

13　長年さいたま市で臨時採用などを続ける教員を優先的に正規採用にする等、採用試験制度の抜本的見直しをすること。

14　休暇制度等について、埼玉県との差異を是正すること。
子育て休暇、診断書が必要な病気休暇の期間、リフレッシュ休暇、高齢者部分休業、
再任用者の扶養手当、子育て部分休暇

15　昨年度の勧告において「はたらきやすい魅力的な職場環境の整備」の一つとして、ハラスメントの根絶のために「ハラスメントの行為者が管理・監督する職につかないようにする仕組みづくり」を「期待する」としていたが、市内職員からの未だ認定されていない管理職によるハラスメントの告発が後を絶たない。ハラスメントに対する厳しい処分はもちろんのこと、ハラスメントの認定を妨げない仕組みづくり（市内全校に向けてのハラスメント調査等）の導入についても強く勧告すること。