

2022年9月14日

群馬県人事委員会
委員長 森田 均 様

全群馬教職員組合
執行委員長 田中 光則

2022年度人事委員会勧告に関する要請書

地方公務員の賃金・労働条件改善にかかわる日頃のご尽力に敬意を表します。

さて、8月の人事院勧告では、今年4月の民間給与が国家公務員給与を921円(0.23%)上回っており、給与改定を行うこととしています。一時金は昨年8月から今年7月までの民間の支給割合が4.41月であるとして、現在の4.30月分を0.10月分引き上げることとしています。しかし、給与改定は初任給と30歳代半ばまでの若年層のみの改善にとどまり、この間の物価上昇による生計費増に対応するにはまったく不十分であり、コロナ禍のもと奮闘している公務労働者・教職員の労苦に報いるものとはなっていません。また、今回も一時金の引き上げ分は勤勉手当に充てられています。これは能力・実績主義を推進するものであると同時に、期末手当しか支給されない会計年度任用職員にとって、引き下げはあっても引き上げはない極めて不当なものです。さらに引き上げ0.1月分の内0.02月分を全員から引きはがし、成績上位者の勤勉手当の原資に充てることは容認できません。

一方、「公務員人事管理に関する報告」では、今年も長時間労働の是正に触れ、業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘しています。ところが学校現場では定員増どころか教職員の「未配置」が深刻で、多忙化に拍車をかけています。長時間過密労働がなくなる中、長期病休取得者が増えて代替もつきません。事前に把握できる産育休代替すらみつからず、教職員の「未配置」は社会問題ともなっています。新型コロナウイルスへの対応やICT機器の導入など、日常業務が増え続ける中、「未配置」の解消に向けた抜本的な対策とともに、業務量に見合った教職員の大幅な増員が強く求められます。

以上のことから、貴委員会が県内公務労働者の労働基本権制約に対する代償機関としての役割を十分発揮し、下記事項をふまえた勧告を行うよう強く要請いたします。

記

I 労働条件等の改善に関して

1. 教職員の未配置を解消するため、具体的な対策を講じるよう勧告すること。
2. 部活動の今後のあり方について、教職員の労働条件の改善につながる具体的な提言を行うこと。
3. 年間総労働時間の実質的な短縮をはかるために、教職員定数増など超過勤務解消のための具体的な対策を提言し、必要な予算の確保を含めた条件整備を勧告すること。また、休暇制度全般にわたる改善を行うよう勧告すること。
4. 小・中学校すべての学年で「30人以下学級」を実施し、特別支援学級の学級編成では「1学級6人以下」、「複式編成は2学年まで」とするよう提言すること。
5. 教職員人事評価制度を廃止するよう提言すること。
6. 人事評価にかかわる苦情処理・異議申し立てのための第三者機関を設置するよう勧告すること。
7. 教職員の違法な時間外労働や、休憩時間もとれない、勤務の振替もできないなどの現状を改善するための具体的な提言を行うこと。当面、「労働安全衛生法」に基づき、違法な時間外労働を解消する協議の場を設定するよう県教委に提言すること。
8. 「給特法」「給特条例」を改正し、教職員の勤務実態に見合った超過勤務手当を支給できるように提言すること。
9. 時間外勤務の実態を覆い隠し、教職員の長時間過密労働の実態を一層深刻にする「1年単位の変形労働時間制」を教育現場に導入しないよう提言すること。

10. 教職員の疲労やストレスの増大・精神疾患の増加などに対する具体的な対策について提言を行うこと。
11. 介護・看護休暇の拡充など、福祉制度・福利厚生制度の充実について、具体的な提言を行うこと。
12. 不妊治療休暇や妊娠代替制度の拡充などに向けた諸施策について具体的な提言を行うこと。
13. 年休・特休をはじめ休暇制度などの諸権利について、教職員が行使しやすい環境を整えるよう提言すること。
14. 産・育休代替教員を、任期付職員として任用するよう、県教委に提言すること。
15. 教育委員会等が実施する研修は、本人や学校の負担となることのないように提言を行うこと。
16. 公正公平な採用試験となるよう、県教委に提言すること。
17. 教職員に本来の業務以外の業務を押しつけている異常な状況を解消するよう、県教委に提言すること。

II 賃金及び諸手当の改善に関して

1. 長時間・過密労働の実態を十分に考慮し、教育労働の特質と実態にみあうよう以下のように賃金・諸手当の改善を勧告すること。
 - (1) 一時金を大幅に改善すること。
 - (2) 勤勉手当に関わる「成績率」適用を廃止し、期末手当に一本化すること。
 - (3) 民間格差の大きい初任給水準の引き上げや、55歳で昇給停止の方針を改め、すべての世代で生活改善できる給料表の改定を行うこと。
 - (4) 「給与制度の総合的見直し」の減給保障廃止にともなう、給料の大幅減額への回復措置を実施すること。
 - (5) 通勤手当にかかわる基礎単価の大幅な引上げを行うこと。また、実態に見合った旅費を支給すること。
 - (6) 住居対策については、群馬県の住宅実態を踏まえ、持ち家支援・賃貸料補助など制度の抜本的改善を行うこと。
 - (7) 扶養手当制度の認定所得基準について、年金や退職所得の利子や失業保険などを対象外にするなど、高齢者・低所得者の所得制限を大幅に緩和すること。
 - (8) へき地・寒冷地に対する手当など、労働条件を抜本的に改善すること。
 - (9) 教職員の勤務実態をふまえ、特殊勤務手当などの拡充・改善をすること。
 - (10) 事務職員・栄養職員へ実態に即した時間外勤務手当を支給すること。
 - (11) 退職手当を大幅に引き上げること。
2. 臨時的任用のすべての教職員について、正規職員と同等の給与・手当・休暇制度等の処遇にするよう勧告すること。会計年度任用職員は、労働の実態にそった処遇を行うよう勧告すること。特に、「賃金上限」の撤廃を提言すること。
3. 再任用職員は定数から除外すること。また、再任用職員の賃金・諸手当、一時金を大幅に改善し、人事異動では本人の希望を尊重するよう勧告すること。
4. 「雇用と年金の確実な接続」を希望者全員に保障し、定年延長にともなう待遇を悪化させないように勧告すること。また、制度導入にあたっては教職員組合と十分な協議を行うよう勧告すること。

III その他

1. パワーハラスメント・セクシャルハラスメントの防止対策について具体的な提言を行うこと。
2. 職場と家庭の両立支援策・男女平等の推進について具体的な提言を行うこと。
3. 50人以下の職場も含めすべての学校の労働安全衛生管理体制を整備し、超過勤務・過重労働の解消や休憩室・休養室・更衣室・トイレなどの改善等を進めるよう提言すること。
4. 民間調査の比較対象企業規模を「100人以上」に戻すよう勧告すること。
5. 組合との交渉は、法律を遵守し行うよう県教委を指導すること。
6. 学校現場における業務中の事故やミスについて、教職員個人に賠償責任を負わせることがないように県教委を指導すること。

以上