

2026年9月16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

2026年度 人事委員会勧告に関する要請書

日頃から地方公務員の労働条件の改善に努力されていることに敬意を表します。

人事院は8月7日、本俸や一時金の改定などを内容とする勧告および人事管理に関する報告を、内閣および国会に対して行いました。

本勧告の内容は、私たちの生活実態や厳しい労働現場の状況からすれば、到底十分なものとは言えません。高市政権が「実質賃金で年1%程度の上昇」の定着を目指すなか、国家公務員賃金が直接的な影響を与える900万人以上の労働者や地域経済への波及効果を鑑みれば、地方も公務員が率先して大幅な賃上げを行い、社会全体へと波及させていくことが強く求められます。また、深刻な人材確保の困難や若手職員の流出増に対応するためにも、長時間労働の根絶に向けた実効性ある対策の強化が急務です。

一方、会計年度任用職員は、民間労働者に認められている無期転換権が適用されず、常に雇用の不安にさらされています。さらに、民間に遅れることなく同一労働同一賃金などの均等待遇も必要です。会計年度任用職員の処遇改善や正規化・常勤化を進め、雇用の安定と真の均等待遇を実現することを強く求めます。

また賃金と同様に、あるいはそれ以上に問題なのが「職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築」です。公務員の仕事は市場原理が働かない分野だからこそ公務なのです。国民のいのちや暮らし、そして教育などの公共を守る仕事であり、数値で評価できるものではありません。それを無理やり数値化し、競争原理を持ち込むことが無意味であることは、長年人事評価を実施してきたプラスの効果がないことから明らかです。特に学校現場に「成果主義」を持ち込むことは、子どもたちの最善の利益よりも、校長からの評価を気にする教師を増やすことにつながります。そしてその不利益を被るのは、他でもない子どもたちです。

本県の勧告において、貴委員会が県内教職員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、下記要求の実現に尽力されることを強く要請いたします。

記

Ⅰ 労働条件等の改善に関して

1. 教職員の協力を阻害し、差別を生み出す「新たな職階制度」を創設しないよう、強く提言すること。
2. 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。
3. 義務標準法上の定数を満たすことは当然とし、35人（30人）学級を運営するために実際に必要な、実態に即した人員を配置するよう勧告すること。

4. 部活動顧問の強制をなくすよう県教委を指導すること。
5. 教職員定数増などに必要な予算の確保を含めた条件整備を勧告すること。
6. 労働基準法、労働安全衛生法、勤務時間条例等の法令を遵守するよう勧告すること。勤務時間の管理等において、使用者側の都合による法令の恣意的な解釈をやめ、「労働者を守る」という本来の主旨に基づいて運用するよう県教委を指導すること。
7. 臨時教職員を使用者都合で退職させるとき、自己都合退職とさせないよう勧告すること。
8. 人事評価制度によって給与差をつける施策をやめるよう提言すること。
9. 特別支援学級の学級編制は「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。
10. 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。
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、具体的に提言すること。
12. 産育休代替に正規教員を充てるよう提言すること。
13. 不妊治療休暇や妊娠代替制度の拡充などについて、具体的に提言すること。
14. 年休・特休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。
15. 教職員の自己研鑽のために、教育委員会主催の研修を増やすのではなく、それぞれの教職員が自発的に研修ができる時間的余裕を確保するよう提言すること。
16. 本来業務ではないことを教職員に行わせている状況を解消するよう、県教委を指導すること。
17. ハラスメント防止のためにも、時短勤務を選択している教職員を定数外とするよう提言すること。

II 賃金及び諸手当の改善に関して

18. 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」適用を廃止すること。また、期末手当に一本化すること。
 - (3) 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) 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。
 - (5) 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。
 - (6) 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。
 - (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) 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。
 - (9) 退職手当を大幅に引き上げること。
19. 同一労働同一賃金の原則通り、臨時的任用、再任用、定年延長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。臨時的任用の賃金上限の撤廃を勧告すること。
20. 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。再任用職員と定年延長の職員間の給与差別をなくすよう勧告すること。
21. 会計年度任用職員について、労働の実態にそった処遇を行うよう勧告すること。
22. 「雇用と年金の確実な接続」を希望者全員に保障し、再任用等及び定年延長にともなう待遇を悪化させないよう勧告すること。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

23. CEART（ILO/UNESCO教員の地位勧告適用合同専門家委員会）の勧告にあるように、労働条件に関する問題を含む教育政策をめぐる社会対話に教職員組合の参加を保障するよう、県教委を指導すること。
24. 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に提言すること。
25. 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に提言すること。
26. 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・暑さ寒さ対策などの改善等を進めるよう提言すること。
27. 組合との交渉及び学校での日常の労務管理において、法令を遵守するよう県教委を指導すること。
28. 教員採用試験面接において、不適切な質問をしないよう県教委を指導すること。
29. 民間調査の比較対象企業規模を「1000人以上」とするよう勧告すること。

以上