2026年度賃金確定要求書

人事委員会は10月16日、知事および県議会議長あてに、民間給与との較差を解消するため月例給を国に準じて引上げ、特別給（一時金）を0.05月分引上げる勧告を行いました。

5年連続の月例給・特別給の引上げ勧告となったものの、依然として物価高騰等に追いつかず、現場で奮闘する職員の生活改善には不十分な水準です。また、再任用職員については期末・勤勉手当の改善を別途検討することが示されましたが、依然として抜本的な処遇改善には至っていません。

人事管理に関する事項では、特定の職員や所属に時間外勤務が偏っている実態や、若手職員の定着に向けた課題が指摘されています。柔軟な人員配置や業務量に応じた必要人員の確保とともに、ワーク・ライフ・バランス枠の適切な運用等を通じて、余力ある持続可能な体制整備が不可欠です。

教育現場においても、時間外在校等時間が依然として長時間に及ぶ深刻な実態が続いています。学校教育の質を維持し子どもたちの安心安全を守るためにも、適切な教員数の確保と労働環境改善に向けた早急な対応が求められます。

県民生活を守る地方自治の役割が増す中、職員・教職員が心身ともに健康で生き生きと働ける環境こそがその礎です。カスタマーハラスメントから職員を守る体制整備や、会計年度任用職員の手当改善、「無給休暇」の新設検討等も含め、すべての職員が安心して働き続けられるよう、生計費原則や同一労働同一賃金に基づく賃金引上げ、諸手当や両立支援制度の拡充など、下記の事項を実現されるよう強く要求します。

Ⅰ．基本賃金･一時金の改善

1．物価上昇による負担増を踏まえ、全ての職員の生活改善につながる大幅な賃金改善を行うこと。

2．60歳を超える職員（再任用職員を含む）の賃金については、現行の60歳到達時の賃金水準を維持すること。

3．学校においては同じ職場に、再任用者、定年延長者、役職定年後に教諭となった者、60歳超臨時講師が勤務している。その間での賃金格差を解消すること。当面は、再任用者の基準給料月額を引上げること。

4．青年層と世帯形成層の賃金水準を改善すること。

5．民間経験を持った職員の経験年数の換算率は、7年を超える期間で18月につき4号と換算されている期間についても､12月につき4号で換算すること。なお、在職職員には、入庁後の実績が処遇へ適切に反映されるような在職者調整を行うこと。

6．一時金について、勤勉手当および期末手当の支給月数を引上げること。また、「役職加算」に対する加算措置を改善すること。

7．再任用職員の期末・勤勉手当の年間支給月数については、職務給の原則に則り一般職員同様の水準とすること。

8．多くの職員が最高号給で昇給停止となっている本県の実態を改善できるよう、給料表の号給延長を行うこと。また、年齢のみを理由として昇給を抑制する55歳昇給停止は廃止すること。

9．昇任・昇格の遅れは職員の生涯賃金に影響を及ぼすため、適正な時期に昇任を行うこと。

10．採用が困難な薬剤師等の専門職種に対する初任給調整手当を新設すること。

11．給料の調整額の対象に家畜保健衛生所を含めること。

12．学校司書と小・中学校事務職員について、昇任昇格の運用を大幅に改善すること。また、主幹級への昇任の道を開くこと。

13．教育職給料表三表（小学校および中学校等教育職給料表）の給与水準を引上げ、二表（高等学校等教育職給料表）との給与格差を是正すること。

14．学校教育法の一部改正により「置くことができる」とされた主務教諭の設置を行わないこと。

15．特別支援学校・学級、通級指導担当の給料の調整額を引下げないこと。

16. 現業職員の賃金水準を改善するために、行政職給料表３級水準の運用時点を早めること。あわせて、給料表の号給延長を行うこと。また、技能労務職の給与体系の運用を段階的に一本化すること。
17. 県立大学・公社・指定管理受託団体職員など県関係職員の賃金改善を図ることとし、少なくとも県職員を下回ることがないよう指導すること。県職員の改善内容については各団体においても同様の改善が行える予算を措置すること。

Ⅱ. 諸手当等の改善

1．退職手当は、生涯設計や退職後の生活に欠かせない賃金の一部であり十分な水準まで引上げること。あわせて、基本額の算定における給料の月額は水準調整後の給料月額とすること。
2．行政職給料表の３級から５級にかけての職員における退職手当の調整額を引き上げること。
3．教員の退職手当の調整額については「最高の号給を受けていた期間」という条件を撤廃し勤続25年以上の教諭は全て「第５号」区分に位置づけ、教諭以外の教職員もこれに準じること。
4．住居手当について、最高支給限度額を引上げること。また、持ち家に係る住居手当について、住宅ローン・固定資産税など住宅関連費の支出に見合う手当の支給を行うこと。
5．扶養手当について、子に係る扶養手当を大幅に引き上げること。また、範囲の拡大、「特定期間」の支給額の引上げを行い、配偶者にかかる扶養手当を支給すること。
6．再任用職員の扶養手当等の生活関連手当について退職前と同様に支給すること。
7．通勤手当は職員に自己負担を生じさせないことを基本にして、駐車・駐輪料金については全額を支給すること。なお、駐車料金に係る通勤手当については、学校敷地内で駐車料金が課される場合には支給対象とすること。
8. 教職員の出張時の駐車料金を実費支給すること。
9. 業務の特殊性・困難性に鑑み宿日直手当を引上げること。
10. 特地勤務手当の地域手当との減額調整措置を廃止すること。また、パートタイムの会計年度任用職員も特地勤務手当相当額の報酬を支給できるようにすること。
11. 緊急用の携帯電話等を自宅に持ち帰り、その対応に備えて自宅待機を命ぜられ、実質的な拘束を受ける職員について、「オンコール手当（自宅待機手当）」を支給すること。
12. 所定労働時間以外の時間帯に、緊急対応のため自宅等で電話指示や相談等の実務を行った場合は、第一報を受けた時点から業務完了の報告を受けた時点までの「手待ち時間」を含む全ての時間について、時間外勤務手当を支給すること。また、水防等による所定労働時間以外の呼び出しについては、発令時から帰宅時までの時間外(休日)勤務手当を支払うこと。
13. 入学等考査手当を、業務量に見合ったものとするため、現行の支給額を大幅に引上げること。また、校種の異なる県立中学校入試については、別途、入試手当を支給すること。
14. 特殊勤務手当について、熱中症等の危険を伴うハウス内薬剤散布作業や屋外での作業への手当新設、ダム湖での特殊現場作業手当等の増額を行うこと。
15. 転居を伴う転勤・赴任を行った職員を対象として、経済的負担を軽減するための手当を支給すること。

Ⅲ. 職員定数・人員・人事

1． 県民の期待に応え職員の健康を守るため、職員定数を大幅に拡大し、業務量に見合った人員を確保したうえで、ワークライフバランス枠の拡大等により余力を持った人員配置を行うこと。また、学校における年度途中での休務者代替対応のためのワークライフバランス枠教員を増員配置すること。
2. 常時勤務する係員が２人以下となる少人数係、少人数職場を解消し、最低でも常時３名体制となるよう人員を配置すること。
3. 人事評価制度については、職員間の競争を目的とせず、相互に助け合い、住民に信頼される地方行政を確保できるための制度とすること。また、十分な時間をかけられる余裕を生み出すため、評価項

目の簡素化を進め、評価者の過度な負担を解消すること。

4. 教職員における人事評価は、公正・公平な評価および人材育成の観点から検証と改善を行うこと。検証にあたっては、現場教職員の意見を丁寧に集約して行うこと。

5. 業務に見合った教職員配置となるよう、義務標準法等の改正を含めた大幅な定数増を国に求めること。当面は、県独自に更なる少人数学級の実施を行うなど、定数増を図ること。

6. 「全国の特別支援学校の約９割以上が300名以下の学校規模」であることを踏まえ、子どもたちが安心・安全に過ごし、学びの充実につながる教育環境を整備するために、現在計画中の新設養護学校に加え、新たに大津市南部に新設養護学校の設置を計画すること。

7. 新設校開校までの間にも在籍者数が増え続け、教育環境が悪化している草津養護学校・野洲養護学校の現状を踏まえ、教職員の大幅な加配、教室確保等の教育環境改善に向けた対応を県の責任で行うこと。

8. 定数法に基づく教員配置では、大規模校ほど「教員配置率」が低下する構造的な課題がある。野洲養護学校と草津養護学校の在籍者数がさらに増加している実態を踏まえ、現状の大規模校加配（各校２名）をさらに増員すること。

9. 児童生徒の命と安全を守るため、各校の「教員配置率」をこれ以上低下させず、配置率0.5以上となるように改善を図ること。

10. 特別支援学校に通う児童生徒の安心・安全な通学が保障されるように、民間業者への業務委託を取り止め、県として運転手・介助員を任用すること。

11. 児童生徒の学力保障、教職員の勤務条件の観点から、年間を通して教員未配置が生じない手立てを講じること。

12. 定数内の臨時講師の正規化を図ること。また、正規で配置されるべきポストが臨時的任用職員となっている臨時実習助手、臨時司書、臨時寄宿舎職員などについて、正規職員の採用を直ちに行うこと。

13. 学校現場においては、部活動指導員、教員業務支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等を学校現場の必要に応じて増員配置すること。

14. 定時制・通信制高校にスクールソーシャルワーカーを専属で配置すること。

15. 教員用・生徒用端末の管理等のＩＣＴ業務を担当する専門の職員を配置すること。

16. 特別支援学校における学校看護師について、年々重度化している各校の医療的ケア児の実態に応じた配置をすること。

17. 育児・介護の諸制度や、高齢者部分休業等が気兼ねなく取得できるよう、必要な県職員・教職員の数を確保するとともに、次のとおり代替職員の確保・配置等を行うこと。

(1) 代替職員は正規職員を確実に配置すること。

(2) 定年前再任用短時間勤務職員、高齢者部分休業を取得する職員、暫定再任用職員で短時間勤務を選択する職員は定数外とすること。

(3) 比較的短期間の育児休業や、介護休暇についても代替職員を確実に配置すること。

(4) 産休補充の先読み加配（先行加配）について、更なる対象と期間の拡大をはかること。

(5) 育休取得者が安心して職場復帰できるよう、年度途中で職場復帰する場合には代替職員を年度末まで並行して定数外で任用できる制度を新設すること。

(6) 教職員の育児短時間勤務及び定年前再任用短時間勤務、暫定再任用短時間勤務の代替は、勤務者が勤務しない全ての時間に配置できるようにすること。

(7) 教職員の未配置を解消するため、特別事情として非常勤対応を行う際、本来、臨時講師として配置されるべきすべての時間数を補充できるようにすること。

(8) 専門職種の代替職員が確保できるよう、免許資格職以外の専門職についても正規職員の前倒し採用によって対応することを原則とすること。

(9) 職場に欠員が生じた時には人員補充を第一に考えること。「カバー手当」の支給にあたっては、職場に分断を持ち込むような運用とならないようにすること。

18. 「障害者権利条約」「障害者差別解消法」に基づき、次のとおり対応すること。
(1) 行政機関における障害者の雇用にあたっては、現場職員への周知と受け入れにあたっての必要な研修を行い、当局が責任を持って“合理的配慮”等を行うこと。
(2) 障害者雇用の労働条件については、共に安心して働き続けられるよう、業務内容を明確にし、対応を現場任せにせず、専門家や医療機関の意向を踏まえ、勤務時間や休憩時間・休暇制度など、弾力的運用を行うこと。
(3) 学校現場の現業職や事務職に設けられている障害者雇用枠の会計年度任用職員の報酬について、障害者の生涯雇用の場として機能するよう大幅な見直しを行うこと。
19.「女性活躍のための特定事業主行動計画」の各数値目標が達成できるだけの人員体制とすること。
20. 採用確保のため、県職員・教職員として採用された者に対して、奨学金の返還助成等の支援策を講じること。
21. 養護教諭の複数配置を拡充すること。

Ⅳ. 労働時間・不払い残業の撲滅・労働基準法 36 条の遵守

1．時間外勤務については、「真に公務のために臨時の必要がある場合」にのみ命じることとし、全ての職場で３６協定を締結すること。 また、他律的部署においては上限規制の範囲内であっても、時間外勤務の縮減に向けた業務見直しと人員確保を徹底すること。
2．時間外勤務が適正に申請されていない実態を調査し、不払い残業となっている時間については、法令に従い時間外勤務手当を支給すること。
3．学校現場に「１年単位の変形労働時間制」を導入するための条例改正は行わないこと。
4．教員の長時間労働の解消に向けて、在校等時間が上限指針を超える実態を是正すること。
5．長時間労働解消のために、管理職による勤務時間等の管理だけでなく、業務精選・削減、教職員配置の充実に取り組むことで、労働環境の改善を図ること。
6．時間外在校等時間はもとより、「休憩時間取得」「持ち帰り仕事時間」を含めて、超過勤務の実態を正確に把握できる仕組みを早急に構築すること。あわせて、休憩時間の確保および持ち帰り仕事の縮減のための具体的措置を講じること。
7. 時間外在校等時間の削減目標を達成するために、休憩時間ならびに週休日を含めて実際の時間外在校等時間より短い時間が記録されるなどがないよう、正確な申告を促進するための対策を講じること。
8. 県が策定した「学校における働き方取組計画（業務量管理・健康確保措置実施計画）」の目標達成状況は、数値変化のみならず教職員の実感の観点から検証を行うこと。
9. 週休日の振替の取得については、多様な働き方に対応できるよう、幅広く柔軟に選択できる制度とすること。その際には、振替を申請するか否かは、職員の自由意思に基づくものとし、当局による振休の取得の強要は厳に慎むこと。
10. 時間外勤務にかかる上限時間の特例業務は、極めて限定的な取扱いとし、真にやむを得ない事由に限定した運用に見直すこと。規制時間を超えて時間外勤務を行った職員に対しては要因の検証を行い、時間外勤務縮減と健康管理を徹底すること。

Ⅴ. 健康管理・ワークライフバランス・休暇制度・両立支援制度の拡充

(健康管理)

1. メンタルヘルスの不調による私傷病特別休暇取得者や休職者、退職者が続出し、欠員をフォローするための過重労働により、欠員の連鎖が生じている職場も少なくない。安全配慮義務が問われており、職員定数を増やし、直ちに欠員が補充できる体制とすること。
2．労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、ストレスチェックの集団分析をしたうえで、結果について分析・検討を行い、具体的な対策をとり、職場環境の改善を図ること。
3．大雨災害対応業務により、労基法第 33 条第１項の適用を受けた場合や、特例業務の適用を受けた場

合に規制時間を超えて時間外勤務を行った職員に対しては、時間外勤務に係る要因の検証を行い、時間外勤務縮減と当該職員の健康管理を徹底すること。

4．病気休暇については上限期間を180日に復元すること。また、復職して一定期間の勤務を行った後には、それまでに取得した病気休暇の期間を通算しないことを制度化すること。

5．勤務間インターバルの確保については、職員の健康を守るため、制度化を図り徹底すること。

（ワークライフバランス・休暇制度・両立支援制度）

6．配偶者同行休業について、国外への転勤に限らず、国内の転勤への同行も対象にすること。

7．社会貢献活動休暇（ボランティア休暇）の対象に、自治会の役員会、清掃活動等を加えること。

8．生理休暇について、名称を「健康管理休暇」等に変更するなど、取得しやすい職場環境を整えること。

9．更年期の健康管理のための特別休暇を設けること。

10．時差出勤制度について、教育委員会事務局職員と同様に県立学校事務職員、夜間定時制勤務の教職員を対象とすること。また、県立学校事務職員については家族の介護等のために誰でも適用できるように、夜間定時制勤務の教職員については長期休業中に適用できるよう時差出勤制度を見直すこと。

11．夜間定時制に勤務する教職員のワークライフバランスの推進、健康保持及び家庭生活との両立を図るため、長期休業期間中は、始業・終業時刻を前倒しし、夕方までに退勤できるよう制度を整えること。

12．妊娠・出産・育児・介護と仕事との両立は社会全体の責任であることから、次のとおり対応・改善すること。

(1) 労働基準法に定める妊娠中の職員に対する業務の軽減を保障する等、母性保護を徹底すること。

(2) 学校等行事休暇の対象や日数を拡大すること。特に保育園の保護者会、学校のＰＴＡ行事・進路説明会・入学者説明会を対象とすること。

(3) 看護休暇（子の疾病予防）の対象となる子の範囲を、中学校卒業（障害を有する者は18歳）まで拡大し、取得日数を子の人数にかかわらず一人につき７日にすること。

(4) 台風などの災害による休校に対応できる休暇制度を整備すること。

(5) 子育て支援時間について、対象年齢を中学校卒業年齢まで拡大すること。

(6) 代替職員の配置を含む、介護のための短時間勤務制度を新設すること。

(7) 育児時間休暇について、対象年齢を小学校就学前まで拡大すること。

(8) 育児短時間勤務の対象年齢を小学校卒業年齢まで拡大すること。

(9) 介護休暇・育児休業・部分休業の所得保障および保障対象者等の要件を拡大・緩和し、制度の改善・充実を図ること。

(10) 介護休暇・育児休業・部分休業を取得している職員への時間外労働規制を徹底すること。

(11) 小中高の体育指導軽減と特別支援学級の指導軽減措置を妊娠判明時から全期間配置とすること。特別支援学校については妊娠判明時からの全期間配置にするとともに、１日６時間にすること。

(12) 妊産婦の時間外勤務制限などの制度を徹底するとともに、すべての教職員に学校職場における妊娠・出産に関わる軽減措置を拡大すること。

(13) 私傷病等により長期にわたり勤務上の配慮や制限が必要な教職員の勤務軽減が確実に行えるようにすること。

(14) 育児介護のための早出遅出勤務の対象を学校司書にも拡大すること。

13．臨時講師について、育児休業が取得できるよう県独自の措置を講じること。

14．全ての職員が事由を問わず、取得できる無給休暇を新設すること。

Ⅵ. ハラスメントの根絶

1．セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等防止については、ハラスメント防止に関す

る指針に基づき、被害者の保護を最優先に、第三者機関による対応とすること。
2．任命権者および教育委員会が 2021 年に実施したアンケートでハラスメントを受けている職員・教職員が相当数いると回答があり、「いずれの組織においてもハラスメントが起こり得る構造が内在している」と 2021 年度に人事委員会が報告で言及したところである。ハラスメント根絶のためにどのような対応をとるか明らかにし、早急に対策を講じること。
3．ハラスメントを繰り返し行う職員には厳正な処分を行うこと。特に管理職員に対しては管理職員として不適格であると判断できる場合には降格も含めて厳正な処分を行うこと。
4．カスタマーハラスメントについて、職員を被害から守るため必要な措置を講じること。

Ⅶ. 会計年度任用職員・任期付職員・臨時的任用職員の賃金・労働条件

1. 会計年度任用職員は勤務の経験により職務内容と責任が向上しており、職責に見合う報酬上限の引上げを行うこと。当面、行政職２級適用とすること。
2．すべての会計年度任用職員に退職金、住居手当、扶養手当相当額の報酬を支給できるよう改善を行うこと。
3．非常勤講師への期末・勤勉手当支給の運用方法を見直し、ほとんどに支給されない実態を改善すること。
4．非常勤講師の任用においては、授業を担当する時間以外の打合せ、教材研究、定期考査問題作成・採点、成績処理、実習準備・片付け、補講授業等の業務を行うために必要な時間を含めて行うこと。また、基本報酬の改善を行うこと。
5. 会計年度任用職員の勤務時間について、所定労働時間を超えた労働には労働基準法に従い時間外勤務手当相当額の報酬を支給すること。
6. 県および県関係職場で働く職員の最低賃金を 1,500 円以上とすること。
7. 会計年度任用職員の私傷病特別休暇の日数を拡大することや会計年度任用職員が社会貢献活動休暇を取得できるようにすること等、常勤職員との均等・均衡待遇を基本に改善を行うこと。
8. 会計年度任用職員については、業務の必要性がある限り雇用を継続し、５年毎の公募は求めないこと。
9. 恒常的・専門的・継続的な業務に従事する会計年度任用職員を正規化すること。

10. 学校業務員として勤務する会計年度任用職員の任用については、公募のあり方、給料表の上限等、制度の根本的な見直しを検討すること。
11. 共済組合の任意継続となるための被保険者期間を、「継続して２ヵ月以上」に改めるよう、共済組合に働きかけること。
12. 臨時教職員が正規教職員と同様に学校を支え勤務する事実を評価し、経験豊かな臨時教職員の正規採用を行うこと。
13. 臨時教職員の任用において、次のとおり対応すること。
(1) 臨時講師については、職務給および同一労働同一賃金の原則に基づき、職名を「臨時教諭」とし、２級給料表を適用すること。
(2) 正規教職員の年度末退職後や再任用職員任期満了または途中終了後に臨時講師に任用された場合に設けている４月１日の任用空白をなくすこと。
(3) 臨時講師として、月の途中で任用がなくなるものの、同一月に新たな学校での任用が分かっている場合の任用空白をなくすこと。また、雇用は事実上継続しているとして公立学校共済組合員の資格を継続させること。
(4) 通信制高校に置かれている臨時養護教諭を正員として配置すること。当面、夏休みの任用空白を無くすとともに、雇用は事実上継続しているとして公立学校共済組合員の資格を継続させること。

Ⅷ. 公務員の労働基本権の回復に向けて

公務員労働者の労働基本権の全面的回復など、憲法とILO勧告に沿った民主的な公務員制度を確立するよう国など関係機関に働きかけること。

2026年10月21日

滋賀県知事　　三日月　大 造 様

滋賀県教育長　　村 井　泰 彦 様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議
議　　長　　角　　哲 郎

滋賀県職員組合
執行委員長　　児 玉　　崇

全滋賀教職員組合
執行委員長　　角　　哲 郎

滋賀県公立高等学校教職員組合
執行委員長　　奥 田　　平

滋賀県障害児学校教職員組合
執行委員長　　小 阪　一 三

