

2025年度賃金確定要求書

人事委員会は10月20日、知事・県議会議長あてに本年の給料表を国に準じて改定し、一時金を0.05月引上げること等を求める勧告を行いました。

昨年を上回る水準のプラス勧告となり、再任用職員を含む全ての級・号俸を引上げ、中高年齢層は昨年を上回る引上げ改定となったものの、民間主要企業の妥結状況と比べても見劣りする水準で、4年に及ぶ物価高騰に追いつかず、職員の奮闘に報いるものとはなっていません。再任用職員の賃金も低く抑えられたままとなっています。

人事管理に関する事項では、若手職員の離職が増加傾向にあることに言及していますが、業務に見合った人員が配置されない中で働きづらさを感じているのではないのでしょうか。業務に見合った人員を配置したうえで、ワークライフバランス枠の拡大等で余力のある人員配置が必要です。

教育現場はいま、適切な教員数が確保されていない中、子どもたちの安心安全を守ることに精一杯です。勤務時間を超過しても終わることのできない業務を抱え、自己の健康管理、家庭生活さえ後回しにせざるを得ない深刻な実態です。このままでは「子どもも教職員も笑顔あふれる学校」を実現することはできません。

本年、県人事委員会は、学校における働き方改革を推進し、長時間労働を是正することは、教員が心身ともに充実した状態で児童生徒と接することにつながり、学校教育の質を向上し、よりよい教育を行うために重要な課題であることを指摘しました。これらを踏まえ、滋賀の教育をよりよいものにしていくために早急な対応が必要です。

県民の生活を守るため地方自治の果たす役割の重要性が増している中で、県行政や教育の現場で奮闘する職員・教職員が、元気に生き生きと働けることは、その礎となるものであり、職員・教職員が安心して生活し働けるよう、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。

記

I. 基本賃金・一時金の改善

1. ガソリン代、食料品等の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. 再任用職員を含む60歳を超える職員の基本賃金は、雇用保険の高年齢雇用継続給付相当を考慮し、少なくとも現職時の75%水準に改善し、「同一労働同一賃金」を原則とすること。特に再任用職員の賃金水準は低く抑えられており、給料表上の格付けを引上げる等、給料月額を引き上げること。
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. 依然として民間との隔たりが大きい初任給を大幅に引上げるとともに、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を100/100に改善したことについて、民間経験を持つ全ての職員への在職者調整を行うこと。また、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。
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、一時金の「役職加算」については、当面、5%支給開始年齢を引下げるとともに、10%支給開始年齢の遅い教職員、看護職員、現業職員の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、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、行政職給料表では4級・5級・6級で、教育職給料表では、二表と三表における2級で大幅な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、同一労働同一賃金の原則に反するため、廃止すること。
9. 昇任の遅れにより昇格できず、職員の生涯賃金に影響を及ぼしていることから、昇任の遅れを改善すること。
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. 給与の調整額について、家畜保健衛生所も対象とすること。
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. 義務教育等教員特別手当の縮減は県独自措置として行わないこと。
17. 学級担任への備考加算として措置される義務教育等教員特別手当の月額加算分は、すべての教員に均等に配分すること。
18. 総務省による現業職員の賃金決定への介入を許さず、現業職員の賃金水準を大幅に改善するために、行政職給料表3級水準の運用時点を早めるとともに、60歳までは昇給可能となるよう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。
19. 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は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。また、基本額の算定における給料の月額を上記の調整後の給料月額とすること。
2. 昇格の格差は退職手当の調整額に大きく影響するので、昇格運用の改善を行い、職員間の格差を是正すること。
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、全額支給限度額と最高支給限度額を上げること。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うこと。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。また、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ついても支給対象とすること。さらに、通勤定期での分割・ポイントの減額措置については事務負担軽減のため廃止すること。

8. 自家用車利用にかかる通勤手当については、ガソリン代や自動車にかかる費用の高騰に見合った手当額とするため引上げること。また、片道 62km を超えて通勤する職員の負担を軽減するため、使用道路の距離区分の拡充を行うこと。
9. 教職員の出張時の駐車料金を実費支給すること。
10. 給料月額の上昇が続いており、宿日直手当を引上げること。
11. 特勤手当の地域手当との減額調整措置を廃止すること。また、特勤手当に準ずる手当については、新たに採用された職員も対象とすること。さらに、パートタイムの会計年度任用職員も特勤手当相当額の報酬を支給できるようにすること。
12. 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。
13. 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。
14. 業務や緊急時の登庁において、通勤手当で認められた交通手段で登庁や帰宅ができない場合に要する往復の自動車交通費等を支給できるようにすること。
15. 教員の測定可能な時間外勤務に対し手当を支給すること。
16. 部活動指導手当を時間当たりの支給とし、支給額を引上げること。
17. 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。
18. 特殊勤務手当について、過酷な業務を対象として新たに手当を設け、長年据え置かれている既存の手当額を引き上げる改善を行うこと。特に、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。

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の拡大等により余力を持った人員配置を行うこと。
2. 大規模イベントの開催や、公共事業の急増等への対応は、職員定数の拡大により行うこと。
3. 地道に頑張る職員が正当に評価される人事制度とすること。また、時間外勤務の多寡のみを人員配置の基準としないこと。
4. 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。
5. 人事評価制度については、職員の誰もが意欲をもって働き、職員が孤立することなく、チームで助け合い、住民に信頼される公平・公正な地方行政を確保できる勤務環境の構築につながる制度とすること。また、項目の削減等の簡素化を行うとともに、評価者に過度な負担がかからない体制とすること。
6. 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。
7. 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。

8. 新設養護学校の開校までの見通しを早急に示すこと。併せて、開校後も 300 名を超える指導生徒数となり大規模化が解消されないことが予想できるため、複数の新設校設置を計画すること。
9. 定数法通りの配置では大規模校になるほど教員配置率が低くなる事実を踏まえ、今年度より野洲養護学校と草津養護学校に 1 名ずつ配置された大規模校加配について、新設校が開校するまでの間、さらに在籍者数が増加している実態を踏まえた適切な教員数を確保すること。
10. 常時 1 対 1 での指導を必要とする重度知的障害児童生徒の実態及び指導の事実に即して、国が示している「重度・重複障害の捉え方【1975 年 重度・重複障害児に対する学校教育の在り方について(報告)：いわゆる辻村報告。2019 年 参議院文教科学委員会 柴山文科相答弁】に基づき、「重度・重複障害」認定を行うこと。
11. 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。
12. 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。
13. 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。
14. 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。
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. 技術職種や専門職種については処遇の改善によって計画的な採用を実現し、技術や知見の継承など人材育成を図るとともに年齢構成の歪みを是正すること。
18. 農業や土木、庁舎管理、調理、県立学校等の現場では技能労務職の退職者不補充が続く中で、技術の継承、業務運営に支障を来す状況にあるので、今すぐ技能労務職を採用すること。
19. 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。また、男性の育休も対象とすること。
 - (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) 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。
 - (8) 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。不補充であった際、生じた欠員をカバーする手当を支給する場合には、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。

20. 「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を拡げること。また雇用にあたっては、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、弾力的運用を行えるよう、当局が責任を持って“合理的配慮”等を行うこと。
 - (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は、上限が極めて低い。障害者の生涯雇用の場として機能するよう報酬の大幅な見直しを行うこと。
21. 「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。
22. 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。
23. 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. 一般官公署の時間外勤務上限規制については、業務の性格によって指定することとし、原則部署の上限時間の範囲内で業務が滞ることのない人員体制とすること。
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. 本年、人事委員会は、学校に求められる役割が広がっている一方で、業務の見直しが進んでおらず、管理職員も含め、教員が精一杯役割を果たそうとしていることが結果的に長時間労働につながっている側面も考えられると指摘しました。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. 労基法 34 条に違反する学校現場において所定の休憩時間が取得できていない実態を把握した上で、改善するための具体的対策を講じること。
7. 改正給特法では、令和 11 年度までに「一箇月時間外在校等時間」を平均 30 時間程度に削減することが目標とされた。しかし、教職員の労働実態は「外形上把握することができる時間」だけでは正確に把握することはできない。県が策定する「業務量管理・健康確保措置実施計画」は、休憩時間未取得・持ち帰り業務の実態を踏まえ、より実効性のあるものとする。
8. 水防待機用務の「振替」は、労基法上の代休であることから本人申請によるものとし、本人申請なき場合は時間外勤務手当を支払うこと。また、「振替」申請の強要は行わないこと。
9. 「業務の見直し」については、県民サービスの向上を第一に考え、現場職員の意見を尊重し、過大な業務を軽減し職員が健康で働き続けられる持続可能な職場となるよう取り組むこと。

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過し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. 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活動・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) 子の不登校に対応できる休暇制度について、下記の事項を含めて整備を行うこと。
 - ① 介護休業制度等における「常時介護を必要とされる状態に関する判断基準」の見直しを受け、不登校の子を世話する場合も介護休暇を取得できることを周知すること。
 - ② 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。
 - (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できるようなこと。

(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。

12. 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。

13. フレックスタイムの導入で週休3日を可能とする場合には、本人の意思を尊重できるよう人員体制を整えること。また、冷暖房運転など職場環境も整えること。

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。

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、職場での経験を重ねることにより職務内容は質的に向上し、その責任も重くなっており、改正地方公務員法の趣旨に従い、職責に見合う報酬格付けとなるよう見直すこと。当面、行政職2級適用とすること。また、報酬上限を上げること。また、給料表の改定に伴う報酬の引き上げについては本年4月に遡及して引き上げ、差額は速やかに支給すること。

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。その際、鳥取県が条例化した「鳥取方式短時間勤務職員」に準じた制度の導入を検討すること。

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。

2025年10月22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 山 田 浩 樹

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 山 田 浩 樹

滋賀県障害児学校教職員組合

執行委員長 中 野 佳 代

