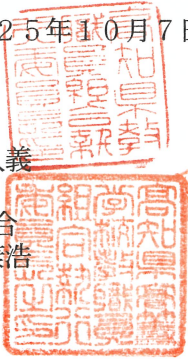


2025年10月7日

高知県教育長
今城 純子 様

高知県教職員組合
執行委員長 細木 久義

高知県高等学校教職員組合
執行委員長 谷内 康浩



2025年度賃金労働条件の改善に関する要求書

日頃より高知県の教育の向上・発展にご尽力されていることに敬意を表します。

昨年度、高知県の教職員においては32年ぶりとなる水準の月例給引き上げがありましたが、初任給の引き上げに伴う若年層以外は、高騰する物価上昇を下回るものでした。また、一時金は0.1月引き上げられましたが、全国との格差は縮まらず、東京との格差は逆に広がりました。地域手当の抜本的な是正がない中で、月例給と一時金の月数による全国との二重の格差は解消せず、大きなものがあります。

学校現場を支える定年年齢延長者、再任用教職員、臨時教職員、会計年度任用職員（時間講師など）への不合理な格差（賃金、諸手当、休暇など）の解消は、そうした教職員が安心して働く権利を保障し、教員不足の解消と人間らしく働ける学校の実現、ひいては子どもたちへの教育の質の向上につながるものです。

教職員定数や学級定数の抜本的な改善が行われない中、思い切った業務量の削減もされず、十分な人員配置もないままに新しい施策への対応が求められる上に、代替教員未配置も頻発しており、教職員の過重業務と長時間過密労働はより深刻な状況になっています。

先の通常国会では「教員給与特例法」等の改定がなされました。この改定は、教職調整額の10%への段階的引上げで教育職員の処遇改善をすすめることを中心とするものですが、残業代を支給とする特例法の仕組みは温存し、教職員定数増も行わないもので、教員の長時間勤務解消にはつながらず、抜本的な改善が求められます。

昨年4月12日には県教育委員会は、教育実習生や臨時教員に対する深刻なハラスメントへの自らの対応の問題点を認めるまとめと新たな対策を公表しました。しかし、県立学校でのアンケート結果に表れているようなハラスメントの深刻な実態や、相談をあきらめてしまう現状を解決する実効性のあるものとはなっていません。

つきましては、教育の専門職にふさわしい給与・待遇の改善が図られるよう、また、学校現場の長時間過密労働を抜本的に改善し、教職員が安心して本来の仕事にゆとりを持ってとりくめるよう、下記の項目の実現を私たちは強く要求します。

記

- すべての教職員の月例給・一時金を引き上げ、初任給、若年層の給与を改善するとともに中高年層の給与も物価高騰を上回る改善を行うこと。一時金は国や他県との格差を縮小するためにも国人勸を上回る引き上げを行い、特に期末手当の引き上げを行うこと。また、勤勉手当を引き上げる場合その引き上げ分を成績率強化のために使わないこと。
- 配偶者に係る扶養手当の削減・廃止を見直すこと。
- 部活動手当、通勤手当等の諸手当を引き上げること。特に、燃油高騰・高止まりの状況を受け、交通用具を使用する場合の支給額を引き上げ、駐車場料金も保障すること。また、月の途中で着任した場合もその月の通勤手当を支給し、新採者や臨時教職員の転居をとまなう対象校への着任に対してへき地手当に準ずる手当を支給すること。
- 近距離出張への旅費支給や宿泊費単価の引き上げに伴い、配当旅費総額を増額すること。
- 業務上で損害が生じた場合、国家賠償法や地方自治法の趣旨にのっとり教職員個人が賠償責任を負うことがないようにすること。それを担保するための保険の加入や予算確保を行うこと。
- 臨時教職員の雇用の安定と均等待遇実現、賃金・諸手当のさらなる改善を行うこと。
 - 教育職の職名を「臨時的任用教諭」とし、給与は2級適用とすること。
 - 任期付教員の任期中は、定数内の欠員補充も含めその身分・処遇を保障する着任を実現すること。
 - 臨時教職員の任用手続きを早め、4月着任当初より公立学校共済組合員証が交付されるようにすること。
 - 臨時教職員募集にかかる「高知県公立学校臨時教員応募用健康診断書」について、現職者については、再任用選考と同じように、「県又は市町村が実施した定期健康診断等の健診結果の写し」の提出を可能とし、負担軽減を図ること。
- 時間講師の賃金・労働条件を会計年度任用職員制度の趣旨に沿って、改善すること。
 - 研修等のための時間や長期休業中の授業準備、教材研究等について勤務を割り振ること。
 - 時間講師の実際の勤務実態の特殊性に配慮し、会計年度任用職員の「期末・勤勉手当支給の条件としている」週当たり2日（15.5時間）以上の勤務時間が認定されている職」を機械的に当てはめるのではなく、当面、週8コマ以上の授業を担当している者については、授業準備等に要する時間を含め週16時間以上の勤務をしているとみなし、期末・勤勉手当を支給すること。
 - 「高知県公立学校臨時教員募集要項」および「勤務条件説明書」に、職業安定法および労働基準法に従い、職種名とは別に非常勤講師（時間講師）の「職務内容」を具体的に明示すること。

- 超過勤務時間が大幅に削減されるように有効な対策を行うこと。そして、所定の勤務時間内に授業準備などを含めた業務が終わるように、以下のことを実現すること。
 - 授業の週当たりの持ち時間数の上限を定め、それに見合った人員配置をすること。また、授業を担当する教員を増やすため今ある人員においても配置の工夫をすること。
 - さらなる少人数学級制度の拡大を進めること。
 - 全国的に見て突出している指導主事数を減らし、教員の学校現場への配置を優先すること。
 - 定数内に配置している臨時教職員に代え正規採用を増やすこと。産育休取得者の増加を見越した余裕を持った採用数を確保すること。
 - 病休及び産・育休代替の未配置を生まないため、教育委員会等に所属する教員免許保有者の活用も含め、県教育委員会が責任を持って対処すること。
 - 修学旅行引率や寄宿舍指導など宿泊を伴う超過勤務の振り替えが確実に行われるよう規則を策定すること。
 - 部活動担当者の負担軽減を図ること。また、中学校部活動の地域移行は、地域の実態と子ども、教職員、保護者、地域での論議を保障し、学校、市町村の希望に基づきすすめるとともに、教職員のさらなる業務負担をまねかないようにすること。
 - 高校の入試業務が勤務時間内に終わるよう対策を講じること。
 - 本来の教育課程に上乘せして実施している県独自の学力調査などのとりくみを中止すること。
 - 初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修は縮小し、法定ではない他の年次研修は廃止すること。また、初任者研修における授業研究指導案の細案作成は年間3回以内となるように徹底すること。
 - 授業改善プラン、ブラッシュアップ研修、授業づくり講座などは縮小、廃止すること。
 - 服務監督権者や管理職による勤務時間の自主改ざんを誘発するような指導をなくし、勤務実態の正確な把握を徹底させ、把握したデータを公表するとともに、活用して改善に役立てること。また、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を労使間で協議を行う場を設けること。
- メンタルヘルス対策の抜本的な強化など労働安全衛生体制を確立すること。
 - 全県教職員を対象とした総括安全衛生委員会を設置すること。
 - 実施したストレスチェックを職場環境の改善に活かすこと。未実施の学校でも、自治体の職員と合わせて実施している例を紹介するなど、実施を促すこと。
 - 学校産業医の報酬予算を大幅に増やし、産業医としての実質的な役割が果たせる環境を整えること。
- 母性保護・少子化対策・仕事と育児の両立のための施策を充実させること。
 - 出産予定者への産育休加配の対象期間を拡大し、2学期当初などからも代替を配置すること。
 - 妊娠者に関する制度について、全教職員に周知徹底をはかること。特に管理職には研修を行うこと。
 - 妊娠者が一人の場合でも、体育補助を配置すること。補助が配置できない場合でも、労働軽減が確実に行われるよう指導を徹底すること。
 - 臨時教職員の母性保護の制度を拡大し、育児や看護・介護などの休暇を有給で保障すること。
 - 不妊治療休暇の日数を拡大するなど実効性あるものとする。また、制度の趣旨を十分に周知すること。
- ハラスメントのない学校を目指し、次のことを実現すること。
 - 苦情・相談窓口として、管理職以外の教職員代表を加え、外部相談員の拡充を図るとともに相談者に寄り添った相談ができる体制を整えること。また、緊急避難を含めた被害者救済の対応を徹底すること。
 - ハラスメント防止のための管理職への研修を強化するとともに、ハラスメント防止に関する実効ある職場研修ができるよう支援すること。
 - 市町村立学校でもハラスメントに関するアンケートが実施できるよう具体的な支援を行うこと。
- 養護教諭の配置充実や代替未配置を起こさないため、次の対策を行うこと。
 - 養護教諭は全校配置を目指し、年度初めの多忙期の兼務を起こさないために加配を配置すること。
 - 定数内の配置においては、正規の養護教諭を配置すること。
 - 産育休などの代替のための兼務発令をしないこと。
 - 養護教諭の育休代替任期付教員は余裕を持った採用数を確保すること。
- 栄養教諭の配置充実や代替未配置を起こさないため、次の対策を行うこと。
 - 給食の単独実施校が一校でもある市町村には、栄養教諭（職員）を必ず配置すること。そのうえで、センター勤務の栄養教諭（職員）が単独実施校を兼務することがないような配置をすること。
 - 産育休などの代替のための兼務発令をしないこと。
 - 栄養教諭の育休代替任期付教員は余裕を持った採用数を確保すること。
 - 栄養教諭の産休代替などが見つからず調理場やセンターに1人も栄養教諭（職員）が配置できない場合は、県全体の加配状況などを見て、兼務ではなく他から揺り動かしてでも配置すること。
 - 県内の学校栄養職員について、希望者には栄養教諭への任用替えを行うこと。
- 定年延長により給与を7割に減じる措置を廃止あるいは改善すること。
- 暫定再任用教職員の賃金と扶養手当不支給を同一労働同一賃金、均等待遇の原則に立ち、改善すること。少なくとも定年延長者との均衡を図ること。また、短時間勤務の再任用は定数外にすること。

以上