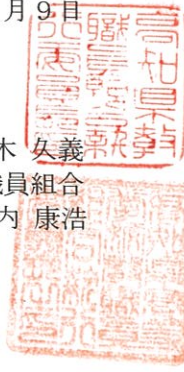


2026年10月9日

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



2026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、月例給が引き上げられ、一時金についても0.05月引き上げられ、年間4.50月となりました。しかし、物価高騰が続く中、すべての世代が生活改善を実感できる賃金改善には至っておらず、国や他県との格差、高齢期教職員や臨時教職員、任期付教員、時間講師等の処遇についても課題が残されています。

また、学校現場では、長時間過密労働、教員不足・代替未配置、若年教職員の退職、ハラスメントなど、教職員が安心して働き続けるうえでの課題が解決されていません。とりわけ、欠員による負担は長時間労働にもつながっており、必要な教職員の確保と配置、業務量そのものの削減が必要です。「業務量管理・健康確保措置実施計画」の実施にあたっては、持ち帰り業務を含めた勤務実態を正確に把握し、実効ある長時間労働の解消につなげるとともに、その改善策について労使で協議することが求められます。

さらに、若年教職員を含め、教職員が安心して働き続けられる職場づくりをすすめるとともに、ハラスメントの防止、相談・救済体制の充実を図ることも重要です。

教職員の賃金・労働条件と勤務環境の改善は、教職員の生活と健康を守り、子どもたちの教育条件を充実させるためにも不可欠です。

以上のことから、県教育委員会が学校現場の実態を真摯に受け止め、下記の事項について誠意ある回答とその実現を求めます。

記

- 1 すべての教職員の月例給・一時金を引き上げ、初任給・若年層のみならず、中堅・中高年層を含むすべての世代について、物価上昇を上回る賃金改善を行うこと。一時金については、国や他県との格差を縮小するための改善を行うこと。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。
- 2 定年年齢の引き上げに伴う高齢期教職員の賃金・労働条件について、同一労働同一賃金、均等・均衡待遇の原則に立った改善を行うこと。
 - ① 60歳を超える教職員の給与を60歳前の7割水準とする措置を廃止・改善し、職務・職責に見合った給与水準とすること。
 - ② 暫定再任用教職員について、月例給・一時金・扶養手当等の賃金・諸手当を改善し、定年前の教職員及び定年延長者との均等・均衡待遇を図ること。
 - ③ 永年勤続休暇を60歳到達時に取得できるようにすること。
- 3 特別支援教育の充実に必要な教職員の処遇及び配置を改善すること。
 - ① 特別支援学校及び特別支援学級の担任にも通常の学級担任と同様に学級担任手当を支給するとともに、特別支援教育を担当する教員の業務の専門性・特殊性を踏まえ、「給料の調整額」を削減しないこと。
 - ② 特別支援学級における臨時教職員の配置実態を改善し、正規教員を基本とした安定的な教員配置を行うこと。
- 4 「主務教諭」は、学校の教職員の序列化を進め、上意下達の組織とすることで、教職員間の共同や教職員一人ひとりの主体性・自律性・専門性が求められる教育のいとなみと相容れないことから、導入しないこと。
- 5 臨時教職員、任期付教員、時間講師等の雇用の安定と均等待遇を実現し、賃金・諸手当・休暇等の労働条件を抜本的に改善すること。
 - ① 臨時教職員について、教育職の職名を「臨時的任用教諭」とし、教育職給料表2級を適用するとともに、給与上限を撤廃すること。

- ② 任期付教員について、任期中は定数内の欠員補充を含め、任期満了まで勤務できる配置先を確保し、その身分・処遇を保障すること。
- ③ 時間講師について、指導計画・指導案作成、授業準備、教材研究、採点・評価、成績処理・成績会議等、授業に付随して必要となる業務について、授業のコマ数ではなく、勤務時間を適切に割り振り、その勤務に対する賃金を支給すること。
- ④ 時間講師・会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給要件を勤務実態に即して改善するとともに、扶養手当・住居手当等を含め、常勤職員との均等・均衡待遇を図ること。
- ⑤ 臨時教職員の任用手続きを早めるとともに、「高知県公立学校臨時教員応募用健康診断書」について、現職者は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を利用できるようにするなど、任用に伴う負担を軽減すること。

6 教職員の通勤、転居、出張等に伴う経済的負担を軽減するため、諸手当及び旅費制度を改善すること。

- ① 通勤手当について、交通用具を使用する場合の支給額を引き上げるとともに、月の途中で着任した場合についても、その月の通勤手当を支給すること。
- ② 自動車を通勤に使用するすべての教職員について、勤務先における駐車場料金を保障すること。
- ③ 新規採用者や臨時教職員を含め、転居を伴う着任・異動に対する経済的負担を軽減するための手当を創設・拡充すること。
- ④ 近距離出張への旅費支給や旅費単価等の改善に伴い、必要な出張旅費が確実に支給できるよう、学校への配当旅費総額を十分に確保すること。

7 教職員の長時間過密労働を抜本的に解消し、所定の勤務時間内に授業準備、教材研究、保護者対応、諸会議等を含めた業務を終えることができるよう、業務量そのものの削減と必要な人員配置を行うこと。

- ① 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の実施状況を検証し、時間外在校等時間及び持ち帰り業務を含めた勤務実態を正確に把握・公表するとともに、在校等時間の削減が持ち帰り業務や残業の増加につながらないようにすること。また、勤務時間内に法が定める所定の「休憩時間」を確実に取得できるよう、県教育委員会の責任において業務の削減・精選や必要な人員配置など、実効性のある具体的な措置を講ずること。労働時間管理上の問題点及びその解消策等について、組合との協議を行う場を設けること。
- ② 授業の週当たり持ち時数に上限を定め、それに見合った人員配置を行うこと。
- ③ 年次有給休暇及び取得単位を時間単位としている特別休暇について、15分単位で取得できるようにすること。また、長期にわたり治療・療養を必要とする教職員が治療と仕事を両立できるよう、病気休暇等の既存制度の拡充を含めた「治療と仕事の両立支援のための休暇制度」を充実すること。
- ④ 本来の教育課程に上乗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。
- ⑤ 初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修を縮小し、法定ではないその他の年次研修や、授業改善に関する各種事業・研修等について、廃止・縮小を含めた見直しを行うこと。
- ⑥ 修学旅行等の宿泊を伴う勤務、部活動、高校入試等によって過重な勤務が生じないように、確実な勤務の振替を含め、実効ある負担軽減策を講じること。
- ⑦ 不登校対応を特定の教職員、とりわけ養護教諭に過度に担わせることのないよう、担当教員の配置を含めた校内支援体制を充実し、教職員の負担軽減を図ること。

8 深刻な教員不足及び病休・産休・育休等に伴う代替未配置を解消し、すべての学校に必要な教職員を配置すること。

- ① 定数内に配置している臨時教職員に代えて正規採用を増やすとともに、病休、産休、育休等による欠員を見越した余裕ある採用数を確保すること。
- ② 産育休前倒し加配について、1学期中に産前休暇に入る教職員だけでなく、2学期・3学期から産前休暇に入る教職員についても対象期間を拡大し、希望する教職員に対して年度当初又は各学期当初から確実に配置できるようにすること。また、高等学校についても産育休前倒し加配の配置が可能となるよう制度を拡充すること。
- ③ 学校現場への教員配置を優先し、教育委員会等に配置されている教員免許保有者の活用を含め、人員配置のあり方を検証すること。
- ④ さらに少人数学級制度の拡大を進めること。

9 複式学級では複数学年の教材研究、授業準備、評価等が必要となる実態を踏まえ、多学年担任手当を復活・存続させること。

10 メンタルヘルス対策を抜本的に強化し、教職員が健康で安心して働き続けられる労働安全衛生体制を確立すること。

- ① 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の実施を踏まえ、職員団体も参加する「総括安全衛生委員会」を設置すること。
- ② ストレスチェックの結果を個人への対応にとどめず、長時間勤務や業務量、人員配置等を含めた職場環境の改善に活用すること。
- ③ 学校産業医が産業医として実質的な役割を果たすことができるよう、必要な体制及び予算を確保すること。
- ④ メンタルヘルス不調の未然防止のため、長時間勤務、過重な業務、人員不足等の職場環境そのものを改善すること。また、職場復帰の際、本人と相談した上で必要な措置及びサポートを行うこと。

11 母性保護を徹底するとともに、妊娠、出産、育児、介護等と仕事を両立し、安心して働き続けられる制度・人員配置を充実すること。

- ① 妊娠者に対する体育補助の配置をはじめ、妊娠中の教職員に必要な労働軽減措置を確実に行うこと。
- ② 臨時・非常勤教職員を含むすべての教職員について、育児、子の看護、介護、不妊治療等に関する休暇制度を拡充し、安心して制度を利用できるようにするとともに、妊娠・出産・育児等に関する制度を全教職員に周知し、管理職への研修を徹底すること。

12 ハラスメントのない学校・職場を実現するため、実効性ある防止・相談・救済体制を確立すること。

- ① ハラスメントについて、学校や教育委員会の外で相談することができる独立した相談窓口を設け、専門性を有する外部相談員による相談体制を充実させること。また、相談者に寄り添った対応を行い、緊急避難を含めた被害者救済を徹底すること。
- ② 県立学校だけでなく市町村立学校を含め、教職員を対象としたハラスメントの実態把握を定期的に行い、その結果を防止対策及び職場環境改善に活用すること。
- ③ 管理職へのハラスメント防止研修を強化するとともに、各職場で実効あるハラスメント防止研修が行えるよう支援すること。また、教職員代表を含め、教職員の立場から意見を反映できるハラスメント防止のための組織を整備すること。

13 養護教諭及び栄養教諭の配置を充実し、産休・育休等に伴う代替未配置や過度な兼務を生じさせないこと。

- ① 養護教諭は全校配置をめざし、定数内には正規の養護教諭を配置するとともに、年度当初の多忙期を含め、産休・育休等の代替のための兼務発令を行わないこと。また、学校規模や児童生徒の実態等を踏まえ、県単独加配を含めた養護教諭の複数配置をすすめること。
- ② 栄養教諭について、給食の単独実施校を含め、学校における食育及び学校給食の安全・充実を図ることができるよう、配置をより一層充実すること。
- ③ 養護教諭及び栄養教諭の産休・育休等に伴う代替について、余裕を持った人員を確保し、未配置を生じさせないこと。
- ④ 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。

以上