

2026 年 8 月 4 日

全国人事委員会連合会
会長 中 西 充 様

日本教職員組合
中央執行委員長 梶 原 貴

教職員の労働条件改善に関する要請書

日頃より、地方公務員の給与・労働条件の維持・改善にご尽力いただいておりますことに敬意を表します。

学校現場は、勤務時間内に到底仕事を終えることができないほど一人ひとりの業務量が増大し、慢性的に時間外勤務をしなければならない状態が続いています。給特法等改正により、4 月からすべての自治体で策定・公表された業務量管理・健康確保措置実施計画のもと、教職員の実感ある学校の働き方改革がすすめられることが期待されます。あわせて、学校現場に対して労働基準監督機関の職権を有する人事委員会においては、適切な対応が求められています。

3 月文科省は、25 年度『『教師不足』に関する実態調査』を公表しました。21 年と比較し 23 自治体で改善したものの、一方で 43 自治体では悪化したことが明らかとなっています。学校現場では年度当初からの欠員に加え、年度途中の休職もあり、代替者を配置できないなど教職員不足が極まる状況にあります。

未来を担う子どもたちのゆたかな学びを保障するためにも、すべての教職員が安心・安全に働き続けることができるよう各教育委員会と各人事委員会がさらなる連携のもと、勤務環境を整備する必要があります。同時に、今回の給特法等改正で教員の処遇は一定改善されましたが、教職員不足の現状を鑑みると、賃金をはじめとする労働条件の改善は引き続き重要です。

以上をふまえ、全国人事委員会連合会および各人事委員会におかれましては、労働基本権制約の代償機関の立場から、中立かつ公正な第三者機関としての使命を十分果たすとともに、下記事項の実現に最大限ご尽力いただきますよう、要請します。

記

1. 各人事委員会が参考としうる教育職参考モデル給料表を作成すること。また、作成・報告にあたっては、教育職 1・2 級について以下の内容をふまえ改善等をはかること。
 - (1) 人材確保法の趣旨や学校現場の勤務実態を十分にふまえ、給料表水準を引き上げること。
 - (2) 「級別・号給別人員」の全国実態や「能力・実績に基づく人事管理の徹底」の趣旨等をふまえ、給料表の号給延長を行うこと。
 - (3) 教育職 1・2 級の再任用職員の給料月額について、教育職 5・6 級や他の給料表と比較して相当程度低い水準にあることから、その改善をはかること。
2. 本年の人事委員会勧告・報告にむけ、以下の事項について、各人事委員会に周知すること。
 - (1) 公教育の社会的重要性に応える人員を確保し、また教職員が意欲をもって働くことができるように、教職員の賃金水準を引き上げること。

- (2) 教育職参考モデル給料表をもとに、自治体の実態に応じて、給料表水準の引上げ、教育職 1・2 級の号給延長、再任用職員の給料月額引上げなど教育職給料表の必要な改善を行うこと。
- (3) 事務職員、学校栄養職員、現業職員、実習教員、寄宿舎教員、幼稚園教員、保育教員、学校司書等の賃金改善を行うこと。
- (4) 「給特法等改正法」の趣旨を鑑みて、教員一人当たりの持ち授業時数の削減や学校の教育活動を支援する人員の増員について必要な措置を講ずること。
- (5) 教職員の職務や生活実態をふまえ、教職員に係る諸手当を改善すること。
- (6) 長時間労働是正・生活時間の確保のため、業務量管理・健康確保措置実施計画の確実な実施及び必要に応じて検証・見直しを服務監督権者及び任命権者に求めるとともに、業務削減や教職員配置の拡充等実効ある具体的施策をすすめるよう必要な措置を講ずること。
- (7) 「『公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針』の一部改正等について」（総務省 令和 7 年 9 月 26 日発出）にもとづき以下について行うこと。
 - ① 服務監督権者に対し、勤務時間管理、安全配慮義務について、労基法で義務付けられている休憩時間の確保、客観的方法による勤務時間の把握・管理（休日の時間外勤務や持ち帰り業務、休憩時間の取得状況を含む）、時間外在校等時間の上限時間の遵守や 36 協定の締結・遵守等、適切な対応を行うよう職権を行使すること。
 - ② 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等（策定、実施状況、変更、公表他）にあたり教育委員会と連携をはかるとともに、必要な指導・助言等を行うこと。また、管理職等に対し労働関係法令等の研修等を行うこと。
 - ③ 教職員に対し、相談窓口の周知を改めて行うとともに、引き続き教職員が相談しやすい環境を整備すること。
- (8) 雇用と年金を確実に接続するための再任用職員制度については、希望する教職員全員の任用が行われるようにすること。また、給料月額・一時金の支給月数については、職務・職責が定年前と変わらない実態にあることもふまえ、早急に引き上げること。諸手当についても定年前教職員との均衡等を考慮し改善すること。
- (9) 学校に勤務する会計年度任用職員及び臨時的任用職員について、国公実態や地公法等の趣旨をふまえ、任用や処遇、休暇制度等を改善すること。臨時的任用教職員については、正規職員との職務・職責を比較し、適切な処遇となっているか確認すること。会計年度任用職員の処遇については、実態を把握し、制度創設の趣旨にもとづき、年収ベースでの賃金改善、時間外勤務手当や期末・勤勉手当等の確実な支給がなされるようにすること。
- (10) 年次有給休暇をはじめ、育児・介護等に係る休暇・休業などの利用実態を検証し、休暇等の取得促進にむけた必要な措置を講ずること。また介護等により退職せざるを得なかった教職員について、本人の希望により円滑に復職できるしくみを構築にむけ、適切な措置を講ずること。
- (11) 学校現場におけるあらゆるハラスメントの根絶にむけ、任命権者・服務監督権者が講ずべき防止措置義務の徹底をはかる。
- (12) 定年の段階的な引上げ期間中にあたり、職場環境の維持・整備について人事委員会としての役割を十分に果たすこと。特に定年引上げ期間中における新規採用の確実な実施、定年前再任用短時間勤務の職務内容・配置・勤務形態等の実態把握など、適切な措置を講ずること。
- (13) 勧告・報告にあたっては、教職員組合との交渉・協議と合意にもとづいて行うこと。

以 上