

各支部長 様  
各専門部長 様

千葉県教職員組合 中央執行委員長 渡邊 郁哉

## これまでの継続課題、新型コロナウイルスへの対策、等を求め、 今年度、2度目の地公労交渉！

7月7日(木)、地公労（千葉県地方公務員労働組合共闘会議：千教組・県職労・高教組の3単組、議長：渡邊郁哉千教組中央執行委員長）は、県庁人事課長と今年度2度目となる夏季交渉を行いました。冒頭、渡邊議長から、「前回『定年引上げ』について提案があった。65歳までフルタイムで働くことが原則となる大きな制度変更なる提案と捉えている。現行の再任用制度と比較すれば、評価できる部分はあるが、制度としては不完全であり、工夫すべき点が多々ある。県当局においては、使用者の責任として、前進回答があることを強く要望し交渉に入る」と申し入れ、交渉をスタートしました。

交渉の主な内容は、以下のとおりです。

### 1 定年年齢引き上げ

#### (1) 定年年齢引き上げ職員の待遇改善

地公労 60歳以降の賃金は60歳時の7割相当額としている。非管理職の場合は、職務内容、職責、勤務時間とも変わらないにも関わらず、賃金のみ引下げとなり同一労働同一賃金の観点からも不合理である。引下げるべきではないと考えるがどうか。

県当局 60歳を超える職員の給与の取扱いについては、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国の取扱い準じて定める必要があると考えている。国における俸給月額7割措置については国家公務員の給与を社会一般の情勢に適用する様に、民間の給与水準を参考に当分の間の措置として設定したものとされており、そういった考え方も踏まえて本県においても7割水準とすることが適当であるという判断をしたところである。なお国によれば給与月額については、同一の職務の級の中でも一定の幅が設けられ、職員間の差が生じることが予定されているなどの理由により、職務給の原則に反するものではないとの考え方が示されている。

地公労 職務内容や職責等が変わらないにも関わらず、賃金のみが引き下げられると、職員のモチベーションが高まらないと思うが、業務への影響が大きいのではないかと。

県当局 職員のみなさんが意欲をもって業務に従事してもらうことは重要であると認識している。しかしながら、一方で職員の給与というのは国や民間事業者の給与等を考慮して定めなければならないとされており、60歳を超える職員の給与等の取扱いについては、国の取扱いに準じて定める必要があると考えている。

地公労 昨年度の人事委員会の民間実態調査で、定年年齢60歳から引き上げた事業所で、給与減額しない事業所は半数を超えている。政府が給与引上げを提案している中でもあり、引下げを行うべきではないと考える。

県当局 60歳を超える職員の給与水準を検討するにあたって、国においては多くの民間企業が60歳定年及び給与水準が下がる再雇用制度により対応していること、また、現在60歳定年のもと、民間の状況を踏まえて決定している職員の給与カーブを直ちに変更することは適当ではないことから、現時点での民間企業における高齢総従業員の給与の状況を踏まえ当分の間の措置として7割水準とされてものとして理解している。地方公務員の給与については、民間の給与水準を参考に加えて、国家公務員との均衡も図る必要があり、先ほど申し上げたが、本県においても、国の取扱いに準じて定める必要があるものと考えている。

地公労 人事院の民間実態調査では、60歳超の給与水準は約77%である。7割では下げ幅が大きすぎるのではないかと。

県当局 令和3年に、人事院が実施した職種別民間企業実態調査において、定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準は、60歳になる前の76.6%となっている。しかし、多くの民間企業が60歳以上の雇用を給与水準が下がる再雇用制度により対応している。また、現行の再任用と比べれば、相応の処遇が確保されていることも踏まえると、国の取扱いに準じて60歳前に7割の水準とする必要があるものと考えている。

## (2) 役職定年制

地公労 異動期間について、勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間に、監督職以外の職へ降任・転任をするものとしている。年度途中においては、職場で混乱を来す可能性が大きい。異動日を限定するべきではないかと。

県当局 任用であることから必ずこの日に行うといったことは言えないが、基本的には定期人事異動と同時に行うことになるものと考えている。

## (3) 定年前再任用短時間勤務職員

地公労 これまでの再任用職員が、短時間勤務であるにも関わらず、業務上はフルタイム勤務とほぼ同様の業務負担があると現場から聞いている。制度施行後は定年前再任用短時間勤務者を別途管理とすることでよいか。

県当局 改正後の地方公務員法及び国の方針により、定年前再任用短時間勤務職員については、定年前職員とは別途管理とされている。定年前再任用短時間勤務職員の能力を最大限に活用するため、それぞれの職場の業務の状況に応じて業務の割り振りなど考えながら、定年前職員、定年前再任用短時間職員などの勤務形態が異なる職員を適切に配置していきたいと考えている。

地公労 これまで、職員の意に反した任用はできないとの考えを示しているが、様々な事情で短時間勤務を選択せざるを得ない場合も多いと考える。希望者の生活を守るためにも、原則、本人が希望する場合には任用することで良いかと。

県当局 定年前再任用短時間勤務制は定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、多様な働き方のニーズに対応するため本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度である。定年までのフルタイム勤務ではなく定年前再任用短時間勤務を選択するのは、職員本人の希望によるものであり職員の意に反する任用はできないものとされている。60歳以後の勤務形態等については職員に十分な情報提供を行ったうえで勤務の意思を確認することとされており、定年前再任用短時間勤務の希望についても確認することとなる。任用であることから必ず任用するといったことは言えないが、いずれにしても職員の意思を確認したうえで適切に対応していくことにな

ると考えている。

地公労 現在の再任用職員は、知事部局では週31時間など選択も可能となっている。一方教育では、選択できない現状がある。職員の事情に考慮し、少なくとも現在と同じような勤務時間とし、本人の希望を優先すべきと考えるがどうか。

県当局 知事部局における定年前再任用短時間勤務職員の勤務対応については、現行の再任用制度と同様の取り扱いをしたいと考えている。教育委員会における定年前再任用短時間勤務職員の勤務対応については検討中と聞いている。

地公労 職員の希望で、年度単位で現行の週の勤務時間の選択について、検討すると回答があった、検討した結果はどうか。またはいつまでに回答できるのか。

県当局 年度単位での勤務態様の変更については現在検討中である。次回の交渉の際には回答できるようにしたいと考えている。

地公労 60歳以降も班長など管理職ではないが一定の組織を統括する職は任用によって行うとの回答であった。様々な家庭状況・身体状況の中、賃金も7割になるなど、本人が班長などの職を希望しない場合も想定される。その時は本人の希望を尊重することでよいか。

県当局 職員が60歳に達した翌年度の4月1日以後においても職等については任用によることとなる。人事配置については、職員ひとりひとりが積極性をもって業務にとりくむことができるよう適材適所の考えのもと、意欲・能力・実績・希望などを十分考慮して行うものと考えている。

#### (4) 定数の数え方

地公労 定年年齢の引き上げで、定年退職者が少ない年度があるが、人材確保をするうえで、新規採用を毎年度計画的に行っていくことでよいか。

県当局 行政サービスを将来にわたって安定的に提供するためには、一定の新規採用を継続的に確保することが必要であると考えている。定年が2年に1回ずつ段階的に引き上げられることに伴って定年退職が生じない年度が発生するけども、定年引き上げ期間中、新規採用者数の平準化を図るなど適切に対応していきたいと考えている。

地公労 定年年齢の引き上げに伴い、定数はどのように改定するのか。毎年度改定するのか。

県当局 定年引き上げに伴って新規採用者数の平準化等により、一時的な職員数が増員となる場合は必要に応じて定数の改正を検討していきたいと考えている。

#### (5) 情報提供

地公労 提案された情報提供・意思確認制度では、次年度60歳に達する職員に、今年度中に情報提供と勤務の意思確認を行うとしている。退職勧奨を踏まえると、遅くとも10月中旬までに情報提供を行うべき。

県当局 職員の情報提供については、職員の勤務の意思を確認するための十分な期間を確保する観点から、適切な時期に実施することが必要であると考えている。今年度については、条例規則などの規定を整備する必要があるため10月中旬までには困難であるけれども、なるべく速やかに実施できるよう努力していきたいと考えている。なお知事部局においては、来年度以降は例年10月に実施している職員意向調査に合わせて実施する方向で検討している。また、教育委員会における情報提供の時期については検討中と聞いている。

#### (6) 55歳超昇給制度の廃止

地公労 仮に、60歳以降の賃金が60歳時の賃金をベースに設定されるのであれば、55歳以降の昇給抑制を行うべきではないと考えるがどうか。

県当局 55歳を超える職員の昇給制度については、平成24年の人事勧告を踏まえて、

原則として勤務成績が標準の場合は昇給しないこととしているが、当分の間の措置として標準の勤務成績でも1号給昇給できることとしているところである。しかしながら、昨年の人事委員会勧告において50歳代後半層の給与が民間を上回る傾向や他団体状況などとともに、令和5年4月から定年年齢引き上げとなることから、定年引き上げの実施時期を踏まえて当該措置を廃止するよう勧告がなされたところである。職員の給与については、法令等の継続的枠組みや国や国及び他団体の状況を踏まえる必要があり、人事委員会勧告に乗っ取って該当措置を廃止することが必要であると考えている。

#### <千教組>

定年引き上げのところで60歳以降のモチベーションという話をしたが55歳からの方々もモチベーションが多く下がる制度になるのではないかと思うが、その点についてどう考えるか。

県当局 職員がモチベーションをもって仕事をしていくということはもちろん重要であると認識しているが、給与制度は法令等の枠組みを踏まえ対応していくことが基本であると考えている。昇給制度の見直しについては、昨年度の人事委員会勧告の内容を踏まえて実施しようとするものであるため、ご理解をしてほしいと考えている。モチベーションの維持や働きやすい職場づくりなどについては、法令等の枠組みを踏まえながら引き続き誠意をもって話し合っていきたいと考えている。

## 2 全職員の生活・賃金改善

### (1) 職員・教職員の生活実態と賃金改善

地公労 消費税引上げや物価上昇・ガソリン高騰で職員の生活に一定の影響はあるとの回答であった。このまま、賃金は上がり、一時金が削減されては、職員の頑張りは報われない。早急に、全職員への賃上げが必要と考えるがどうか。

県当局 職員の皆さんには感謝している。また職員の生活実態については一概にいうことは困難だと考えているが、職員の労働条件に関して責任ある立場である。一方で、職員の給与が適正であることも意識しなければならない立場である。職員の給与については、人事委員会の勧告制度という基本的な枠組みがあることに加え、国や民間事業者との給与等を考慮して定めなければならないとされているところである。法令等の制度的な枠組みを踏まえて対応していく必要があると考えている。

### (2) 現業賃金改善

地公労 「給与制度の総合的見直し」が実施され、経過措置は行われたが賃金水準は引下げとなった。これまでの行政職Ⅱ表への切替時に若年層の生涯賃金を改善するために労使で話し合ってきた。引き続き改善に向けて話し合うことでよいか。

県当局 技能労務職員の給与については、国の給与制度の均衡等を踏まえて、平成23年4つきから国の容認に準じた給料表へ移行したところであるが、若い職員への今後の影響などを勘案してみなさんと話し合いを重ねできる限りの見直しを行ってきたところである。さらなる工夫について、現時点では難しいと考えている。これまでの交渉の経過を踏まえ引き続き話し合っていくという考えに変わりはない。

地公労 技能労務職給料では初任給の基準を中卒(1級9号;139,900円)で月21日勤務では時給859円で10月から千葉県の最低賃金は953円で下回っている。地

	域手当を含めても 938 円でそれでも最低賃金法を下回ることになる。県で雇用する職員が最低賃金を下回することは問題がある。早急に引き上げるべきではないか。
県当局	最低賃金を踏まえ、技能労務職員の初任給を引き上げるべきとの指摘は、技能労務職員給料表の中卒の初任給について、給料月額に手当を含めると最低賃金を上回っているものと認識している。技能労務職員の給与については、最低賃金も踏まえた民間賃金の状況を調査した上で行われている人事院勧告や人事委員会の勧告等の状況を勘案して決定しているところで適正なものと考えている。なお、近年、最低賃金の引き上げが続いていることは承知していて、今後行われる人事院や人事委員会の勧告を注視していきたいと考えている。
地公労	これまでも現業職員の賃金水準は決して高くないとの認識の元話し合って改善を行ってきた。今後とも、賃金改善のために最大限の工夫をすべきではないか。
県当局	技能労務職員の給与については、これまで皆さんと話し合いを重ねて制度の枠組みの中で工夫できることはないか真剣に検討し、できる限り見直しを行ってきたところである。現時点では、更なる工夫は難しい状況にある。みなさんから強い要望があることは承知している。これまでの交渉の経過を踏まえ引き続き話し合っていきたいという考えに変わりはない。
	<b>(3) 初任給改善</b>
地公労	この数年、教職員や専門職で応募者は少ない状況がある。必ずしも初任給だけではないと考えるが、賃金は大きな要素である。初任給を上げる必要がある。民間企業の初任給を下回っている実態をどの様に考えるのか。
県当局	初任給については人事委員会において民間との比較を行い、民間との均衡を基礎としつつ給料表全体の中でのバランスや、全体の公民格差の状況なども総合的に勘案し必要な勧告を行っているものと理解している。人事委員会勧告を尊重するという立場にあるので、これまでも勧告に乗っ取って改正を行ってきたことから適正なものとして認識している。
地公労	県職員も教職員も業務の多忙さや困難性がマスコミなどでも続けて報道されている。また、知事部局も、教育も応募者数はデータが残っている令和元年度実施から、毎年減り続けている。給与は大きな判断材料になると考える。人材確保の点からも初任給の引き上げが必要と考えるがどうか。
県当局	初任給を含め職員の給与については、地方公務員の給与決定ルールとして、専門的第三者機関である人事委員会の勧告で制度が設けられているわけで、これまで同様、人事委員会の勧告を尊重する立場であるので、初任給は応募にあたっての判断材料の1つであるとは思いますが、人事委員会が専門的に調査研究した結果、必要があると判断した場合には勧告がなされるものと考えている。
地公労	職員・教職員の年齢構成も問題があり、以前に比べて若い職員が職場で中心的な役割を担うこととなっているにも拘らず、賃金面での待遇が決して十分とは言えないと考える。初任給をはじめとした若年層の賃金改善を行う必要があると考えるがどうか。
県当局	初任給を含めた職員の給与については、民間企業や国、他団体との均衡を考慮して人事委員会が勧告している。人事委員会の勧告を尊重することが基本的な立場である。人事委員会が専門的に調査研究を行った結果、必要があると判断した場合には勧告がなされるものと考えている。

### 3 子育て・両立支援

地公労 昨年度の男性の育児休暇取得は、42.7%であり、前年度に比べると15ポイント上昇しているが、目標の50%には、及ばない。知事もツイッターで、取り組み状況を挙げており、積極的に取り組む姿が見受けられる。しかし、取りづらい原因の一つに、休暇取得後の代替配置がないことがあげられる。人員配置のための対策は何かないのか。

県当局 職員が育児休業を取得する場合には、業務に支障が生じないようできる限り代替職員の配置に努めているところである。育児休業を取得しやすい職場環境の1つとして、代替職員の配置が重要であることは認識している。今後も代替職員の確保に努め、部とも相談しながら適切に対応していきたいと考えている。

地公労 育児休暇取得時の賃金の削減も大きく影響する。退職金への取得期間の除算をなくせないか。

県当局 本県の退職手当制度については、国の制度に準じているところであり、育児休業の取り扱いについても国と同様の取り扱いをすることが必要であると考えている。今後、国において次世代育成の観点などから、育児休業期間の取り扱いなどについて動きがあるかどうか注視していきたいと考えている。

地公労 是非、千葉県独自でやっていただけないか。千葉県の平均年齢が下がって若い人が増えている。やはり若い方たちが子育てしながら働く職場を作る、働く環境を作ることはとても大事だと思う。是非お願いしたい。

県当局 現状では、給与面での更なる工夫は難しいのが現状ではあるが、今後も、育児休業の取得しやすい職場づくりに努めていきたいと考えている。

#### (1) 短時間看護休暇の改善(日数増)

地公労 通院などに付添う場合、現在の千葉県の医療機関の状況からは長時間かかり半日の休暇では間に合わず1日となってしまう場合も多い。5日ではすぐに休暇日数がなくなってしまう。1人に付き7日、2人の場合14日とならないか。

県当局 休暇制度については国や他団体との均衡を考慮する必要がある。短期看護休暇については国及び全ての都道府県において付与日数が本県と同じ5日、要看護者が2人いる場合は10日という状況である。日数を増やすことは難しいと考えている。

地公労 高齢の父母等が新型コロナワクチンを接種する場合に付き添いや副反応が出た場合の付き添いなどが必要な場合もある。特定として別途日数増を行う必要があると考えるがどうか。

県当局 繰り返しになるが、休暇制度は国や他団体との均衡を考慮する必要がある。短時間休暇の日数を増やすことは難しいと考えている。新型コロナウイルス感染症にかかるワクチン接種にあたって高齢の父母や祖父母の会場まで付き添う職員もいると思うが、年休で対応してもらおうようになって考えている。

#### (2) 看護や育児のために退職した場合の復職制度

地公労 看護休暇の3年や育児休業で子の年齢が3歳を超えて看護等のため退職せざるを得なくなった職員・教職員が、その後看護等の要件がなくなった場合に復職できる制度を新設できないか。

県当局 家族の看護は職員にとって重要な問題であると認識している。本県では皆さんとの話し合いを踏まえ平成24年度から看護休暇を3年の範囲内で取得できることとしている。これは、国や他団体と比べても充実した制度となっていると認識している。また、3歳を超える子の育児緩和のためフルタイムの勤務が難しい場合には、子が小学校、就学の式に達するまでの間、部分休業や

育児短時間勤務制度を活用することができるようになっている。今後も看護や育児を行う職員が休暇等を活用することができるよう、育児看護のための両立支援ハンドブックや研修などを通じて丁寧に周知を図るとともに、職員が働きやすい職場づくりに努めていきたいと考えている。

地公労 千葉県職員の平均年齢は、県人勸では行政職給料表の職員は 39.1 歳で経験年数も 17.3 年となっている。また、教職員も平均年齢は 39.3 歳で若い職員の比率が高い。経験が豊富な職員の確保が必要ではないか。

県当局 業務経験を重ねた職員が家族の看護や育児を抱えることになっても仕事と看護や育児を両立しながら仕事にとりくむことができる職場環境づくりは重要であると考えている。県では、育児看護のための両立支援ハンドブックなどを通じて、職員が看護や育児のために活用することができる休暇休業制度等の周知を図っているところである。なお、即戦力として経験者の採用が必要な職種については、民間企業等の職務経験者の採用選考を行っているところで、今後も重要な人材の確保に努めていきたいと考えている。

地公労 人材確保が難しいことや経験のある職員が少なくなっているため、経験者の採用は有用と考えるが制度新設はできないか。

県当局 家族の育児や介護について、職員の心身にわたる負担が大きく、職員・家族にとって重要な課題であると認識している復職新制度を設けることは、経験豊富な人材確保のためということであっても、他団体との均衡や法令等の枠組みを考慮すると現状においては困難であると考えている。本県の看護や育児のための休暇制度は、国や他団体と比べても充実した制度になっていると認識していて、こうした制度の周知を図ることで引き続き育児や看護を抱える職員が制度を利用しやすい職場環境づくりにとりくんでいきたいと考えている。看護や育児は職員にとって重要な問題であると考えており、今後も国内の動向を注視していきたいと考えている。

### (3) 子育て休暇の改善

#### 1) コロナワクチンでの適応

地公労 当初、12 歳以上だったコロナワクチンが 5 歳以上に対象範囲が拡大された。子育て休暇は適応することでよいか。

県当局 子育て休暇は、義務教育終了前の子や、身体障害者手帳などの交付を受けている満 18 歳に達する日以降の最初の 3 月 31 日までの間にある子を対象としており、対象となる子の看護、健康診断、予防接種、その子が在籍する学校等の行事に参加する場合に認められる休暇である。新たに対象となった 5 歳から 11 歳までの子が新型コロナワクチン接種を受けるため、職員が勤務しないことが相当であると認められる場合には子育て休暇の対象となる。

#### 2) 対象者の年齢延長

地公労 義務教育終了後でも学校行事等での負担がある。また、コロナワクチンで、15 歳以上は親権者の同意は不要であるが、副反応の点から親権者の同伴が推奨されている。現在、障害者手帳等を所持する子どもを養育する場合には 18 歳までとなっているが、すべての養育する子どもについて 18 歳まで対象とすべきではないか。

県当局 子育て休暇については、これまで皆さんと話し合いを重ね、制度の拡充に努めてきたところである。対象者についても国における看護休暇では、小学校就学前までの子が対象であるところ本県では義務教育終了前までの子と拡充し、さらに障害のある子については満 18 歳に達する年度の 3 月 31 日まで対象を拡充しているところである。国や他団体との均衡を考えると、さらに対

象を拡充していくというのは難しいと考えている。

### 3) 対象範囲の拡大

地公労 子どものみを対象としているが、孫についても対象とすることはできないか。

県当局 職員が親に代わって孫の世話をを行うことが少なくないという話はこれまでも聞いているが、国や他団体との均衡などを踏まえると子育て休暇の対象をさらに拡充していくことは難しいと考えている。

### 4) 休暇日数増

地公労 現在の1の年度において、子ども1人に付き7日(2人以上10日)の日数増を行えないか。

県当局 国や他団体との均衡などを踏まえると難しいと考えている。

## 4 会計年度任用職員制度改善

### (1) 月額報酬の引上げ

地公労 現状では一定の勤続年数による引上げがされるが、正規職員との格差がある。大幅な報酬引上げを行う必要があると考えるがどうか。

県当局 会計年度任用職員の報酬につきましては、交渉において皆さんからご意見をいただき検討した結果、原則として従前の嘱託報酬水準を維持する形としたところである。現行の報酬額は、常勤の職員の給与を勘案して決定することで適正な水準を確保しているものと考えており、現時点では報酬額の改定を行うことは考えていない。今後、常勤せく員の給与改正の状況などを踏まえて適切に対応していきたいと考えている。

地公労 専門職では応募がない状況がある。待遇改善を行うべきではないか。

県当局 この点については繰り返しになってしまうが、常勤職員の改正などを踏まえて適切に対応していきたいと考えている。なお、専門的な業務を行う会計年度任用職員などの人材確保にあたっては、例えば、健康福祉部では名簿登録制度を設け、千葉県のホームページや県民だより、テレビCMなどを活用して制度の周知を図っている状況である。引き続き人材確保に向けてとりくんでいきたいと考えている。

### (2) 一時金引上げ

地公労 昨年度・一昨年度に期末手当が削減されたが、支給月数を上げるべきではないか。

県当局 会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員との均衡を踏まえて支給月数を定めている。常勤職員の改正等を踏まえて対応していくことが基本であると考えている。なお、改定にあたっては、皆さんとの話を踏まえて常勤職員との年間支給月数の違いを考慮して昨年は引下げ幅を縮減するなど、一定の配慮をしているところである。

地公労 他県では支給要件を緩和している自治体もある。現在の週15時間30分以上の勤務や6か月以上の雇用予定を撤廃すべきと考えるがどうか。

県当局 会計年度任用職員の期末手当の支給要件については、国のマニュアル踏まえて任期が6か月以上かつ週当たりの勤務時間が15時間30分以上の場合に支給対象としたところである。国のマニュアルにおいては、一般に週2日に見合う勤務時間未満では本格的に職務に従事するとは言い難いものと考え、国の非常勤職員でも勤務日数が少ない場合には支給対象から除くとする取り扱いが示されている。また、任期が相当長期にわたるものに対して支給する必要があるとされており、相当長期の一貫として6か月以上という目安が示さ



れている。期末手当の支給にあたっては、任期が相当長期にわたること及び一定程度職務に従事している必要があると考えている。国のマニュアルを踏まえ、任期が6か月以上かつ勤務時間が週あたりで15時間30分以上の場合を支給対象としている取り扱いは適切なものであると考えている。

### (3) 休暇制度改善

地公労 正規職員との均等待遇の観点からも職員は有給休暇となっている休暇制度で会計年度任用職員には、現在無給となっている休暇を有給とすべきと考えるがどうか。

県当局 会計年度任用職員の休暇制度について、皆さんとの話し合いを経て、従前の非常勤職員の休暇制度と同様としたところである。また、無給にしているものについては国に準じて無給としているところで現行の取り扱いが適正なものであると考えている。

地公労 疾病の場合は、「私傷病」「公務上」とも無給となっている。『公務上の負傷や疾病』は本人に非がない場合が多いと考える。有給とすべきと考えるがどうか。

県当局 国の非常勤職員の取り扱いを準じて無給としているものであり適正であると考えている。

地公労 『私傷病』の場合も当該年度中に雇用された場合は、年次有給休暇の日数も少ない。現行10日以内であるが有給とすべきと考えるがどうか。

県当局 国に準じて無給としているもので適正なものと考えている。皆さんからの要求の趣旨は分かるが有給とするのは難しいと考えている。

## 5 夏季休暇制度改善

地公労 年々職場が多忙化している中で、年休が取得しづらくなっている。夏季休暇は職場として完全消化する様に推進しているため、年休より取得しやすいとの声もある。日数増を行えないか。

県当局 本県の夏季休暇の日数が6日であることは47都道府県の中でも充実していると認識している。日数の拡充については現時点では考えていない。

地公労 職場によっては取得期間が忙しい時期に当たり取得が困難な職場もある。労基法改正でも、休暇取得を促進していくことが重要との認識の元に行われている。全職員・教職員が夏季休暇を完全に取得できる様に取得期間の延長を行えないか。

県当局 取得期間については平成24年度に6月から9月までとして1カ月延長したところである。その期間をこれ以上延長することについては、一般的に10月は季節は秋とされているところで難しいと考えている。

地公労 昨年、取得期間を11月まで延長されたが、9月24日に通知されており、有効な取得が難しかった。取得期間になる前に通知するべきではないか。

県当局 昨年度の夏季休暇取得についての特別休暇の措置については、新型コロナウイルスの7月から8月にかけて爆発的な感染拡大の対応に多くの職員が従事することとなり、結果として9月までの夏季休暇の取得が困難になったという特別な状況を考慮した。こうした措置については、予期しない突発的な事情などを考慮して判断することとなるため、必ずしも事前に通知を発出できるとは限らないことである。必要と判断した場合には速やかに職員への周知を図っていきたいと考えている。

地公労 学校現場では、全日数を取得することが難しくなっている。取得できるように、教育委員会に伝えること。また、取得期間・方法については任命権者ご

とに、決定できるようにしてほしい。

県当局 夏季休暇の取得については、均衡の観点から原則として各任命権者において害が生じないように、統一的に運用されることが望ましいと考えている。諸期間の延長等については、各任命権者がそれぞれの事情を考慮して検討を行うべきものであると考えている。その上で任命権者から話があれば私どもとしても話を伺わせていただく。今の話は教育委員会にも伝える。

最後に、渡邊議長より「本日課長から、労働条件に責任をもつ立場との言葉や、勤務条件も含めた魅力的になるよう話し合っていきたいとの言葉があった。しかし、話し合った結果が形にならないならば誠意ある回答とは言えず、残念でならない。大きな制度変更を行うにあたり、使用者として、私たち職員や教職員にどのような働く姿を期待するか？その期待につながる提案になっているか？使用者として、行政サービスの向上、よりよい教育につながる制度となるよう再度検討してほしい」と力強く申し入れ、交渉を終えました。

学校現場の実態を千教組本部に届けていただきますよう、ご協力をよろしく願いいたします。