

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

～ 第 2 回 地 公 労 人 事 課 交 渉 ～ 県人事課、人事委員会勧告と同等案を提示…教職員の思いを訴える！！

11月1日、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、県庁人事課と人事委員会勧告後の2回目の交渉を行いました。冒頭、渡邊議長より、「前回人事委員会の取り扱い等に関する提案があった。勧告を尊重し、引上げとした提案は、一定評価するものの、充分と言えるものではない。物価の高騰、人材不足、定年引上げなど、生活面でも仕事面でも課題が多々ある。千葉の未来を切り拓いていくために、様々な課題解決につながる工夫を強く要望する」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 人事委員会勧告の取扱い

(1) 全職員の月例給改善

地公労 月例給引上げでは、若年層のみの引上げが提案されたが、災害や新型コロナに対応し続けている全職員・全教職員の奮闘からすると、若年層だけではなく、全職員に引上げを行うべきではないか。

県当局 災害や新型コロナウイルス感染症などの事情により、職員・教職員の業務に様々な影響が生じ現在も対応してもらっていることは承知している。本年の勧告は人事委員会において、民間給与との格差の状況及び国の人事院勧告の内容等を総合的に勘案した結果、初任給及び若年層について引上げを行うこととするものである。職員の給与については民間、国や他団体との均衡を考慮して人事委員会が勧告しているものであり、人事委員会の勧告を尊重することが私共の基本的な立場である。

地公労 民間給与との比較では、行政職員の給与の全世代における平均での比較である。ならば、水準調整など全職員に波及する改善を行うべきである。

県当局 本年の勧告について人事委員会からは、民間企業における初任給の動向等を踏まえ人事院勧告の内容に準じて初任給及び若年層について引上げをするものと聞いている。給料表の改定については、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等を総合的に勘案して、必要な勧告を行っているものと理解している。

地公労 消費者物価指数は8月までで、前年比3%の上昇である。情勢適応の原則からすると、反映して給与の引上げを行うべきではないか。

県当局 物価の上昇により職員の生活に一定の影響を及ぼしていることは、理解している。人事委員会は物価や生活費等の状況も踏まえて決定されている民間給与の状況を調査・研究した結果、必要な勧告をしている。しかし、給与に関しては、法令等の制度的枠組みを踏まえて社会一般の情勢に適応した適正なものとする人事委員会の勧告に則って改訂を行う必要があると考えている。

地公労 関東近県では千葉県の地域手当支給率は低い状況もある。人材確保の面からも地域手当の引上げが必要と考えるがどうか。

県当局 地域手当の支給割合に団体間で差があることは指摘の通りである。地域手当の支給割合については、専門的第三者機関である人事委員会が地域の民間水準をより適切に反映するという地域手当の趣旨を踏まえ、国との均衡や本県の事情を考慮しながら調整、研究したうえで必要な勧告を行ってきたと理解している。私共としては人事委員会の勧告を尊重する立場であり、これまでも勧告に則って改定等を行ってきたことから、適正なものと認識している。人事委員会が専門的に調査・研究を行った結果、引上げの必要があると判断した場合には勧告が出されるものと考えている。

(2) 一時金

地公労 人事委員会勧告では、民間企業の支給率との較差は0.12月であるが、0.10月の引上げとなっている。昨年は民間較差以上の引下げとなっており、非合理である。せめて、0.12月の引上げとするべき。

県当局 期末勤勉手当の支給の月数に関しては、人事委員会では民間の特別給の支給状況との均衡を基本として、国の支給状況も考慮して判断している。本年の勧告についても、専門的第三者機関である人事委員会が、事情を総合的に勘案したうえで判断した結果であると理解している。私共としては人事委員会からの勧告と異なる取り扱いにすることは考えていない。

(3) 初任給改善

地公労 10月13日に出された県人事委員会勧告での民間企業調査では、地域手当を含めないと行政職では全ての試験区分で県職員の初任給が民間の初任給を下回っている。この較差は千葉県を受験することへの障害となるのではないか。

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等を総合的に勘案して、必要な勧告を行っているものと理解している。本年の勧告も専門的第三者機関である人事委員会が調査・研究して総合的に勘案して出されたものであり適当であると認識している。なお、職員採用については、人事委員会であるとか各職種の所管部局ではオンラインでの説明会の開催やSNSを活用した試験情報の発信を行うなど人材の確保に向けて努力しているところである。引き続き必要な人材の確保に向けて各部局とも連携を取りながらとりくんでいきたいと考えている。

地公労 10月から千葉県の最低賃金が時給984円に引き上げられ、過去最大の引き上げ幅であり、職員の月例給に換算すると5000円以上の引上げに相当する。この15年間では最低賃金が39%の引上げの一方で初任給は10%しか引き上げられていない。数年の内には逆転となる可能性もある。初任給の引上げを特別に行う必要があると考えるがどうか。

県当局 近年、最低賃金の引上げが続いていることは承知しているが、初任給を含めて職員の給与というのは最低賃金も踏まえて決定されている。民間の状況を調査して、人事委員会が勧告をしているものと考えている。

(4) 中間層の賃金改善

地公労 月例給の改定があったのは30歳台半ばまでであるが、35歳以降の年代についても定期昇給幅が少ない年代であり、社会的には子育て世代で出費が多い世代にある。知事部局では30代前半までの職員が半数を占める中、35歳以降の年代の職員が新人の教育など行い中心的な役割を担っている35歳以上の引上げを行うべきではないか。

県当局 本年の勧告は人事委員会において、民間企業の初任給の動向等を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて初任給及び若年層について引上げを行うこととするものである。給料表の改定については、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等を総合的に勘案して、必要な勧告を行っているものと理解している。

(5) 高齢層職員の賃金改善

地公労 「給与制度の総合的見直し」「55歳超昇給停止」などで長期間に渡り、高齢層の賃金水準の引上げがない。一方で、若年層の増員で、高齢層職員の業務は年々多忙化している。高齢層の頑張りに応え、モチベーションを維持するためにも賃金改善を行うべきと考えるがどうか。

県当局 これまで「給与制度の総合的見直し」など高齢層職員への影響が大きい見直しがあったことは承知している。職員の皆さんがモチベーションをもって業務に従事してもらうことは重要であると考えているが、職員の給与については法令等の制度的枠組みを踏まえる必要があり、人事委員会の勧告を尊重するということが私たちの基本的立場である。

地公労 特に教育職給料表は、ほとんどの教員が2級に在級するので、昇給に限界がある。高齢層のモチベーション維持のためにも特別昇給を復活できないか。

県当局 教職員の給与に関することについては、教育委員会において任命権者として判断するものというふうに考えている。教育現場に関する要求についてはこれまでも皆さんとの交渉経過を教育委員会に伝えているところであって、本日話があったことについても伝えていきたいと考えている。

2 再任用職員制度改善

地公労 65歳まで年金を受給できない状況となる。しかし、再任用制度発足時には年金を受給できることを前提としている制度で、現状とは前提条件が異なる。物価高騰もあり、明らかに生活は悪化している。ほとんどの再任用職員がフルタイム勤務で、定年前と変わらない状況にある。月例給・手当の改善を行うべきではないか。

県当局 現行の再任用は定年退職をした職員を対象とした再雇用制度である。その給与については職務を基本として民間の再雇用者の給与水準を参考に設定された国の制度に準じたものとなっている。制度導入後は人事委員会が民間の再雇用者の給与水準を調査・研究したうえで、国や他団体の状況等を総合的に勘案し、実施される勧告に則って改定等を行ってきたところであり、適正なものと考えている。退職前と比較して給与は下がることとなるが、現行の再任用職員の給与は民間及び国、他団体の状況等を踏まえた人事委員会勧告に則ったものであり、独自に引上げることは困難であると考えている。

地公労 一時金の支給率も低く抑えられている。今回の勧告でも0.05月の引上げにとどまっている。定年前職員と同様の支給率とすべきではないか。

県当局 定年後の再雇用であり、定年前と異なるものとしている。人事委員会の勧告に尊重する立場である。

地公労 住居手当や扶養手当など生活関連手当の支給を求める。

県当局 現行の再任用導入以降、人事委員会勧告において再任用職員に対して住居手当、扶養手当などの生活関連手当を支給する必要があると言及はない。国や他団体の状況を踏まえて、支給するような状況にはないと考えている。

3 定年年齢引上げ

(1) 定年前再任用短時間勤務制度

地公労 定年前再任用短時間勤務職員は、これまで必ずしも全てが任用されたわけで

はないとの回答であったが、対象者の生活を考えれば、希望者は全員任用すべきと考えるがどうか。

県当局 任用であることから必ず任用するとは申し上げにくい。職員の意思を確認したうえで適切に対応していく。

地公労 任命権者ごとで、定年前再任用短時間勤務職員をどのような配置とするのか。

県当局 職員の人事配置について、一人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っており、定年前再任用短時間勤務職員についてもこのような考えで行うことになると考えている。任命権者における短時間勤務職員の配置については各任命権者において判断するものである。

地公労 千教組の調査で55歳～59歳職員を対象にしたアンケートで、中間集計ではあるが60歳以降の働き方について、フルタイム希望者は30%に満たない。一方で、教育現場では現在の再任用制度では、予算の都合上ハーフのみであるが、多様な働き方として、他の勤務時間も作るべきではないか。

県当局 教育委員会からは検討中と聞いている。交渉結果を伝えていきたい。

地公労 教育での定年前再任用短時間勤務職員については、県の予算化を十分に行い、教員数が不足しないようにすること。

県当局 教育委員会が必要であれば、検討されることである。交渉結果を伝えていきたい。

4 休暇制度充実

(1) 育児休業

地公労 育児・介護休業法が改正され、特に男子の取得率向上をめざしているが、経済的な負担は何ら前進がない。育児休業手当金は、標準報酬月額67%となっている上、さらに上限も規定されている。この支給率の低さが、男性育児休業の取得率を抑制しているのではないか。

県当局 職員が育児休業などをした場合、地方職員共済組合などから支給される育児休業手当金については、地方公務員と共済組合法において育児休業などをした期間が180日に達するまでは標準報酬日額の100分の67を支給することとされている。また、給付の上限額について、同法に規定されているがいずれも民間や国家公務員と同等となっている。育児休業等をした場合には、育児休業手当金の他にも所得税の支払いが不要になることや互助会や共済組合の掛け金が免除になる制度もあり、ある程度の収入が確保されているものと認識している。

地公労 育児休業を月の前日にわたって取得することで、退職手当の減算になっている。在職期間が35年以下の職員については影響が出ることとなるが、新卒以外の採用者も多くなっている。退職手当の減算をなくすべきではないか。

県当局 制度は国に準じている。国の動きに注視していく。

地公労 育児休業手当金支給後に、通勤手当の返金や、税金の支払いなど、支給前とは違う支払いが生じる。職員が育児休業取得を検討するうえで、必要な情報は、以前よりわかりやすくハンドブックに記されているが、忙しい中60ページの資料を読むのは大変である。手当金や退職金への影響、手当の返金など、金銭的負担になることをリーフレットにわかりやすく掲載し、結婚時や妊娠報告時に配付できないか。

県当局 育児休業を取得した職員について、取得期間によって通勤手当の返金手続き

が生じる場合や無給となることに伴い、住民税が普通徴収となる場合がある。これらは育児休業取得のため、通勤行為が一定期間行われなかったことにより発生した通勤手当の過払い分の戻入や千葉県の給与から特別徴収し、市町村に納入していた住民税を職員が無給となり特別徴収ができなくなる場合に本人は納付書により支払うものであり、新たな経済的負担が生じるものではないものと認識している。これらについてはハンドブックに掲載し、周知に努めている。仕事と家庭の両立支援を進めていく上でも、妊娠が判明した職員や子どもが生まれる職員から申入れがあった場合、所属長が各種制度を説明することとしている。現時点で新たなリーフレット等を作成することは考えていないが、様々な機会を通じて職員に周知されるよう伝えていく。

(2) 子育て休暇

- 地公労 学校行事では入学式・授業参観3回・運動会・卒業式と6日間必要であり、風邪などでの看護を含めると7日間では不足する。子が2人なら10日であるが、3人の子なら全く足りない。日数増が必要ではないか。
- 県当局 皆さんとの話し合いにより、子育て休暇の拡大、看護休暇7日は、全国でも充実している、国や他団体との均衡を考えると困難である。
- 地公労 孫の育児を必要とする職員も多くなる。孫も子育て休暇に含めるべき。
- 県当局 親が変わって孫の面倒をみる職員も少なくない。意図はわかるが、国や他団体との均衡を踏まえると子育て休暇の対象者をさらに拡充することは困難である。
- 地公労 近年異常気象や、コロナ禍で学校などから子どもの迎えを求められる例が少なくない。子どもの安全を確保するために必要であり、子育て対象に含めることはできないか。
- 県当局 災害時などにおける学校などの要請における送迎が、子どもの安全を確保するために必要であることは理解している。しかし、子育て休暇の対象事由はすでに相当程度拡充しており、国や他団体との均衡を踏まえると子育て休暇をさらに拡充することは困難である。

櫻井書記長から

引き渡し訓練では、子育て休暇の対象になるのに、本当の緊急事態で、子どもを迎えに行く状況になった時に、子育て休暇の対象でないのはおかしいのではないか。学校としても保護者が迎えに来ないのは困る。子育て休暇の対象にはならないか。

県当局 改めて、持ち帰って検討をしていきたい。

(3) 看護や育児のために退職した場合の復職制度

- 地公労 経験豊富な職員の確保が必要である。看護休暇の3年や育児休業で子の年齢が3歳を超えて看護等により退職せざるをえなくなった職員・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 家族の看護や育児は職員にとって重要な問題であると認識している。本県では平成24年度から看護休暇を3年の範囲で取得でき、国や他団体と比べると充実している。育児短時間勤務ができるよう、制度を周知し、働きやすい職場となるよう努めていきたい。

(4) リフレッシュ休暇

地公労 定年引上げにより勤務年数が延長される。リフレッシュ休暇を 35 年、40 年をそれぞれ 3 日新設すべき。

県当局 千葉県の休暇制度は、他団体比べて遜色ない。さらに増やすには近隣の理解が必要。

地公労 リフレッシュ休暇を使えなかった人に対して、延長はできないか。

県当局 管理の問題がある。難しい。

地公労 定年引上げで勤務年数が延長されたことは、若年層から中堅層にとっては、大きな変化である。リフレッシュ休暇を 10 年・20 年は 3 日に、30 年は 5 日に日数増をするべきである。

県当局 千葉県は、休暇制度が他県と比べて遜色ない。

櫻井書記長から

高齢層の働きやすい職場にするべきでないか。孫の休暇、リフレッシュ休暇などを新設することで、高齢層が少しでもモチベーションが上がることはないか。そのことについて、県はどう考えているか。

県当局 国や他団体の均衡を考えると困難。

(5) 夏季休暇拡大

地公労 夏季休暇は、連続休暇の取得をするよう推奨され、休暇取得率も 9 割以上である。職員にも有効活用されている。7 日に延長できないか。

県当局 夏季休暇 6 日は、全国でも充実している。

地公労 昨年度・今年度は、夏季休暇の取得期間延長を行った。取得期間を 6～10 月とするべきではないか。

県当局 夏休みに連続して休暇をとることを目的としている。取得しやすい環境づくりに努めていく。

地公労 夏季休暇取得期間は、任命権者ごとで業務の繁忙期が異なっている。任命権者ごとで、取得期間をきめるべきではないか。

県当局 延長等が望ましいか検討し、任命権者から（知事部局）に話があれば、基本はそろう方が望ましいが、事情があれば任命権者事もありうる。

最後に、渡邊議長より「私たち県職員・教職員は、職への責任と誇りを持って働いている。定年が引上げとなる。長く働くことができるようにするには、休暇制度や環境づくりとセットにするべきではないか。今回は、交渉団を集め、交渉をさせていただく。現場の生の声を聞いていただきたい。私たちの要望を受け止めていただきたい。ひたむきに職務に励む職員・教職員が報われるような前進回答を強く求める」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。