

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 3 回 地 公 労 人 事 課 交 渉 ～ 教職員の要求に応え、子育て休暇要件緩和！！

11月8日(火)、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最初の交渉を行いました。冒頭、渡邊議長より、「本日は、現場からも組合員を集め交渉に臨む。現場の生の声を聞いていただきたい。そして私たちの要望をしっかり受け止めていただきたい。本日いただいた回答は、即、現場に届く。現場の職員、教職員が目の前にいることを踏まえ、ご回答をお願いします」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 | 2年間月例給は上げがなく、今年度は若年層のみの上げにとどまっている。また、物価高騰の中、職員の生活実態は厳しくなっている。どう認識しているか。 |
| 県当局 | 職員の皆さんの生活実態についてはそれぞれの事情もあり一概に申し上げることは困難であるが、物価上昇などが生活に一定の影響を及ぼすものであるということは認識している。 |
| 地公労 | 月例給について、若年層のみの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、全職員に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 | 消費者物価指数は人勧制度の官民比較の4月以降、8月まで上昇が続き、前年比3%の上昇となっている。情勢適応の原則からすると、反映して給与の上げを行うべきではないか。 |
| 県当局 | 物価上昇が職員の皆さんの生活に一定の影響を及ぼすものであるということは認識しているが、人事委員会は物価などの状況も踏まえて設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と理解している。職員の給与については法令等の制度的な枠組みを踏まえ職員の給与を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乗っ取って改定を行う必要があるものと考えている。 |
| 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。神奈川県では、地 |

域手当の引上げが行われている。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、これまでも勧告に乗っ取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、慣例により0.10月の引上げとなっている。昨年は民間格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 人事委員会の方から期末勤勉手当の支給月数については、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を考慮し判断していくと聞いている。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そうした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が専門的に調査・研究した結果としての勧告と異なる取り扱いをすることは考えていない。

地公労 この間、引上げは勤勉手当で行われ、引下げは期末手当で行われてきた。今回の提案でも勤勉手当のみで引上げとなっており、職員間の格差拡大につながる。期末手当で引上げを行うべきではないか。

県当局 期末勤勉手当の配分については、人事委員会から国・民間の支給状況を考慮して判断していると聞いている。専門的第三者機関である人事委員会が総合的に勘案したうえで判断した結果であり私共としては人事委員会の勧告を尊重する立場にある。

(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 この数年、教職員や専門職で応募者は少ない状況がある。特に知事部局の一部の専門職では半数にも満たない。千葉県への受験を選択するに当たり、賃金は大きな要素である。初任給を大幅に引上げる必要があると考えるがどうか。

県当局 初任給を含む職員の給与水準については、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という制度が設けられているわけであって、私共としてはこれまでと同様に人事委員会の勧告を尊重する立場である。初任給の方は、応募にあたっての判断材料の一つではあると思う

が、人事委員会において民間の状況を調査した上で勧告しており適切な水準が示されているというふうに考えている。

地公労 10月から千葉県最低賃金が時給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。担っている職責をどう考えるか。

県当局 それぞれの職員が担っている業務は業務内容などによって異なるため、一概に年齢で振り分けることは困難ではあるが、指摘の世代の職員の中には若手職員の指導や所属の業務の中心的な役割を担っている職員が多くいることは認識している。

地公労 多くの職責を担っている35歳以降の引上げを行うべきではないか。

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ながら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ものとするものである。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つ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 次年度から55歳超昇給停止となるが、55歳以降昇給できた世代と昇給停止の世代の生涯賃金はどの程度異なるのか。任命権者ごとに数字を示して欲しい。

県当局 来年度から定年年齢の引上げが実施されるなど、世代間の適応される制度も異なり、また、職員ごとに昇給・昇格・任用といった条件も異なり生涯賃金の差を示すことは難しいと考えている。

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 会計年度任用職員改善

地公労 千葉市人事委員会勧告では、「会計年度任用職員について、常勤職員に特別給として期末手当及び勤勉手当が支給されていることにも留意する必要がある」と言及している。正規職員との均等待遇の観点から、勤勉手当も支給すべき。

県当局 地方自治法上パートタイムの会計年度任用職員には勤勉手当を支給することができないというふうになっており、現状においては、勤勉手当相当分を報酬や期末手当として支給するということであってもできないと考えている。会計年度任用職員の期末手当の改定にあたっては、皆さんから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も引き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 期末手当の支給要件に週 15 時間 30 分以上の勤務としている。会計年度任用職員への制度移行時に週の勤務時間数が減らされたり、学校側の理由により、時間数が少なくなっていたりする例もある。週 15 時間 30 分以上の勤務の要件を撤廃すべき。

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、国のマニュアルを踏まえて任期が 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的に週 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いう考えや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、相当長期の期間として 6 か月以上というような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おり国のマニュアルを踏まえて任期が 6 か月以上かつ勤務時間が週あたり 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。

(2) 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については皆さんとの話し合いを経て従来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にしているところであって、現行の取扱いは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 会計年度任用職員の療養休暇については、「公務上」「私傷病」ともに国の非常勤職員の取扱いに準じて無給としているものであって適正なものと考えている。皆さん要求の趣旨はわかるのだが有給とすることは難しいというのが現状である。

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 「私傷病」による療養休暇については、国に準じて無給としているものであって現段階では適正なものと考えている。

3 定年年齢引上げ

まずは現場からの声

安房支部 源間書記長より

私たち教職員は、子どもの成長に携わるこの仕事に誇りを持って働いている。子どもたちの笑顔のために、教材研究をし、ノートや作品にコメントを書き、翌日の準備をしている。子どもたちの笑顔が何にも代えがたい原動力である。しかし、依然として変わらない学校現場の多忙感、長時間労働、さらには、今回の定年延長に対し、体力的にいつまで続けられるかと不安に感じているベテラン層教職員が非常に増えている。

また、今回の示された定年延長では60歳以降、引き上げられた定年年齢までフルタイムで働くか、定年前再任用短時間勤務で働く、もしくは退職するかという道が考えられる。

引き上げられた定年年齢までフルタイムで働きたいと考えた場合、給与や多くの手当が60歳の7割水準と示されている。しかし、業務内容はどうなるのか。仮に学級担任をする場合、業務も7割水準にすることはできるのか。

ベテラン層の教諭からは

「60歳以降も働きたいと考えているが、給料が7割に下げられても7割程度の力で働くことなどできない。子どもたちのために精一杯働きたい。また、今の学校だから続けたいという思いもある。」

また、養護教諭からは

「給料が7割になっても、学校に一人しかいない職種だから業務も7割にすることはできない。」

60歳以降も定数内であることを踏まえると、業務内容も給与と同じように7割になることは想定しにくいこと。実際、再任用の教職員も退職前と変わらない業務を担っている教職員がほとんどである。

栄養教諭からは、定年前再任用短時間勤務についても心配する声があった。

「短時間勤務を選択した場合、残りの仕事を担ってくれる方がいるのか。仮に午前中に勤務が終わった場合、午後からはどうなるのか。短時間勤務では到底業務が終わらないことははっきりしている。」

職場に迷惑をかけてしまわないかと不安に思っている教職員が多くいる。

最初にも伝えたが、私たち教職員は誇りを持って、子どもたちの笑顔のために精一杯尽力している。この職業を選んでよかったと思える瞬間がたくさんある。しかし、それと同等、それ以上に不安を感じながら頑張っているのも事実である。

教職員の抱える不安に寄り添い、より多くの教職員が60歳以降も働きたい、子どもたちの笑顔が見たいと、モチベーションにつながるような処遇について、ご検討いただきたいと思う。よろしく願いいたします。

地公労 同一労働同一賃金の観点から、定年引上げで60歳以降同じ業務内容であるにも関わらず賃金だけが7割に引き下げられる。年齢で差が生じることは不合理ではないか。

県当局 60歳を超える職員の給与等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に準じて定める必要があるというふうに考えてい

る。国における月額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等を参考に当分の間の措置として設定したものであるというふうにされており、そうした考え方を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判断したところである。国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て職員間で差が生じることが予定されているなどの理由によって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 60歳以降、7割に賃金が引き下がり、5年間もモチベーションを保つことが難しいのではないかと。長期にわたり培ってきた経験を活かすためにも、モチベーションを維持できる待遇とすべきだ。

県当局 職員の皆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。一方で職員の給与というのは国や民間事業者の給与など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 定年引上げにより、60歳以降も同様の働き方が求められる。教育現場で子どもたちと一緒に活動することや知事部局の交代制勤務で働くことは大きな負担である。交代制勤務での夜勤免除や軽減など、それぞれの職場で加齢による肉体的な負担を軽減する対策を行うべき。

県当局 定年引上げ後においては、職員の身体的負担などを考慮して自らのニーズに合った勤務形態を選択できる環境を整えることによって引き続きそれぞれの職場で活躍してもらうことが重要であるとと考えている。そのため、職員が高齢者部分休業や新たに導入される定年前再任用短時間勤務制を選択できるようにすることによって、職員の多様な働き方のニーズに応えていきたいと考えている。教職員の働き方に関することについては、教育委員会が任命権者として判断するものと考えている。教育現場に関する要求については、今までの皆さんとの交渉結果を教育委員会に伝えているところである。本日は話があったことについても伝えていきたいと思っている。

地公労 60歳以降の職員が過度な負担と感ぜずに継続して勤務ができる様に、人員増や高齢者部分休業の際の代替職員の確実な配置などを行うべき。

県当局 60歳以降の職員も含めて職員に過度な負担をさせないよう適切な人員配置に努めていきたいと考えている。また、職員が高齢者部分休業を取得する場合には、それぞれの所属において業務分担の見直しを行うなど、当該職員の業務を処理するための措置を講じることとなる。代替職員の配置については各所属の状況などを踏まえて判断することになる。

地公労 高齢者の負担軽減のためにも、現役世代の負担軽減のためにも、人材確保が重要である。定年退職者が発生しない年度も例年と同様に新規採用をするべき。

県当局 事務事業を効果的・効率的に遂行するためには、過不足なく適正に配置することが求められているかと思う。一方で行政サービスを将来にわたり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も必要であると考えている。定年引上げ期間中においては、定年が2年に一回ずつ段階的に引き上げられることに伴って、定年退職者が生じない年度があるわけだが、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。

4 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が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 現在の再任用は、定年退職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決定された国の制度に準じたものとなっている。また、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など、総合的に勘案し実施される毎年の勧告に則って改定など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が下がることにはなるが、現行の再任用職員の給与は民間及び他団体などの状況を踏まえた人事委員会勧告に則ったものであり、独自に引き上げることは困難であると考えている。

地公労 再任用制度発足時の年金受給を踏まえ、当時知事部局では、週31時間勤務が主流であった。現在はフルタイム勤務が主流となり、若干の賃金増となったが、トータルとして年収減となっているとの認識はあるか。

県当局 退職後無年金なった期間が生じたことによる収入減の影響があることは承知している。再任用職員の給与水準は年金を含めた総収入を考慮して決定されたものではなく、職務を基本として民間の再雇用者の給与水準を参考に決定されたものである。退職後無年金の期間が生じるようになったのちも人事委員会が同様の状況にある民間の再雇用者の給与水準などを調査・研究したうえで行う勧告に則って改定などを行っており、適正なものであると認識している。

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 現在の再任用は定年退職した職員を対象とした再雇用制度である。期末勤勉手当の支給月数についても定年前の職員とは異なるものとなっている。再任用職員の支給月数についても専門的第三者機関である人事委員会が民間企業の状況を調査・研究したうえで国や他団体との状況を踏まえた勧告に則って改定を行ってきているので、その勧告を尊重するということが私共の基本的な立場である。

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 現在の再任用制度の導入にあたっては、国において諸手当については民間企業の再雇用者の諸手当の支給状況などを勘案して支給することが適当な手当に限り支給することとしたというふうに聞いている。再任用職員であっても必要経費の負担があることは承知しているが、現行の再任用制度の導入以降、人事院勧告において再任用職員に対して住居手当あるいは扶養手当などの生活関連手当を支給する必要があるというような言及はなく、国や他団体の状況を踏まえると支給するような状況にはないものというふうに考えている。

地公労 これまで長年にわたり、再任用職員の待遇改善を訴えてきたが国や他県との均衡を理由として先送りされてきた。しかし、現状では退職前の職員と同様の働き方をしている。そしてこのことは県当局も「本格業務を行ってもら

」と当事者に説明しているところであり、何らかの待遇改善を検討すべきではないか。

県当局 再任用職員の皆さんが再任用後もそれぞれの職場で業務にとりくんでもらっていることは理解している。しかしながら、現行の再任用は定年退職した職員を対象とした再雇用制度であり、その給与については民間の再雇用者の給与水準を参考に決定された国の制度に準じたものとなっている。また、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などを総合的に勘案して決定される毎年の勧告に則って改定などを行ったところであり、適正なものと考えている。定年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や他団体との状況を踏まえた人事委員会勧告に則ったものであり、独自に引き上げることは困難である。

5 休暇制度充実

(1) 子育て休暇改善

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 これまで皆さんと話し合いを重ねながら制度の拡充に努めてきたところである。日数についても、国における看護休暇では子が一人の場合、5日であるところ県では現在7日に拡充しているところである。国や他団体との均衡などを踏まえるとさらに拡充することは困難であると考えている。

地公労 これまで孫の育児のために退職する職員もいたが、定年引上げにより勤務期間も延長された。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 子育て休暇については、制度の拡充に努めていて対象者についても国では小学校就学前までであるところ県では義務教育修了前までと国と比較して拡充しているところである。職員が親に代わって孫の世話をを行うことは少なくないということはこれまでもうかがっている。国や他団体との均衡を踏まえると、子育て休暇の対象をさらに拡充することは難しいと考えている。

地公労 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際も休暇の範囲とするよう求めてきた。前回検討すると回答があったが結果はどうか。

県当局 子育て休暇の拡充について提案をしていきたい。

これまでの交渉において「学校行事として実施する引き渡し訓練は、学校行事であるため子育て休暇の対象となるが、実際に災害などが発生した場合に学校から引き渡しが求められた場合は、子育て休暇の対象とならない」という点について、皆さんから対象とすべきと強い要望があつて、その取り扱いについて検討してきたところである。検討した結果、皆さんから要求があつた内容に沿って見直すこととした。

1 見直し案

項目	現行	見直し案
取得事由	①看護、健康調査、健康診断、 予防接種又は機能回復訓練 ②学校行事	①看護、健康調査、健康診断、 予防接種又は機能回復訓練 ②学校行事 ③ <u>地震、水害、火災その他子の 安全を確保する緊急の必要に より、その子が在籍する学校 等から保護者へのその子の引 渡しが要請されている場合</u>

2 実施時期

令和5年4月1日

(2) 看護や育児のために退職した場合の復職制度

地公労 千葉県職員の平均年齢は、県人勧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 職員の年齢構成などを踏まえて、即戦力として活躍できる経験者の採用が必要な職種については、民間企業等職務経験者の採用選考を行っているところであり、今後も必要な人材の確保に努めていきたいと考えている。

地公労 看護休暇の3年や育児休業で子の年齢が3歳を超えて看護等をせざるを得なく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、皆さんとの話し合いを踏まえて、平成24年度から看護休暇を3年の範囲以内で取得できることとしているが、これ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る。また、3歳を超える子の育児看護のためフルタイムの勤務が難しい場合には、子が小学校就学の時期に達するまでの間、部分休業や育児短時間勤務制度このような制度は活用することができることとなっている。今後も看護や育児を行う職員が休暇など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」などを通じて制度の周知を図るとともに職員の働きやすいように努めていきたいと考えている。

(3) 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日新設するべき。

県当局 リフレッシュ休暇の要件であるとか日数は他団体と比較しても遜色ない状況であり拡充については現時点では考えていない。また、リフレッシュ休暇は国にない休暇制度であり日数や対象となる年齢をさらに増やすことについて県民の理解を得ることは難しいと考えている。

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。

県当局 リフレッシュ休暇の要件であるとか日数は他団体と比較しても遜色ない状況

であり拡充については現時点では考えていない。

櫻井書記長からの質問

定年引上げを迎える高齢層のモチベーションを上げるためには、賃金面を上げるのが一番効果的だが、せめて休暇のところでもやってもらえないか。他県もそれぞれこういった話を要求しているが、結局、国や県との均衡と回答し、どこの県も様子を見ている状況である。どこかの県が均衡をやぶらないと進まない。どこかが抜き出すことによって勢いがつく話だと思う。ぜひ千葉県からやってもらえないか。千葉県から、他県や国に伝えることが一歩になっていくと思うが、この点はいかがか。

県当局 先行して休暇を作ればよいのではないかという意見ですが、基本的には国や他団体の様子を見ていきながら県民の理解を得ながら休暇を作っていくというのが基本的な考え方であると考えている。引き続き、他の県の状況や国の状況は注視していきたいと考えている。

(4) 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 本県の現在の夏季休暇の日数は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考えていない。休暇の取得促進については、これまでも会議や通知などの機会を通じて夏休みを含めた計画的な休暇の取得や連続休暇の取得促進あるいは率先した管理職の休暇取得や管理職からの各職員への休暇取得の働きかけなど休暇を取得しやすい環境づくりに努めてきたところである。今後とも休暇を取得しやすい環境づくりに努めていきたいと考えている。

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 昨年度と今年の夏季休暇の未取得日数分の特別休暇の措置については、新型コロナウイルス感染症の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って結果として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ものである。本件の取得期間については平成24年度に6月から9月までとしたところであり、国や他の都道府県と比較しても充実していると認識していて取得期間の拡充については現時点では考えていない。

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、取得期間を決めるべきではないか。

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統一的に運用される望ましいと考えている。ただ取得期間の延長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て、そのうえで任命権者から話があれば私共としても話を伺わせてもらうことになると思う。

6 勧告の扱いの最終確認

地公労 再度、職場で奮闘する職員・教職員の奮闘を顧みないものである。改めて全職員の月齢給の引上げを求める。

県当局 本年の勧告というの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など総合的に勘案した結果、初任給及び若年層について

	<p>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、民間企業あるいは国や他団体との均衡を考慮して人事委員会が勧告す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。これまで皆さんと話し合いを重ねてきたが示した提案の内容で理解してもらいたい。</p>
地公労	<p>これが最終回答ということか。</p>
県当局	<p>示した提案の内容で理解してもらいたい。</p>
地公労	<p>持ち帰って検討して、後ほど回答する。定年引上げに伴い、今後、様々な課題が生じることが想定される中、高齢者層に対応した休暇制度の改善など、これまで、我々が主張してきた要求に対し、前向きな回答がもらえていない。当局としては、我々が示した課題に対し、今後どのように対応していくつもりなのか。</p>
県当局	<p>今後の話として具体的なことを言うことは難しいことである。これまで要望してもらったことあるいは現場の声を吸い上げてもらった中で、課題として交渉のテーブルに載せてもらったことについては、当局としても引き続き誠意をもって交渉の場で話し合っていきたいと考えている。</p>

最後に、渡邊議長より「本日、子育て休暇について取得自由の見直し提案があったことは、評価する。しかしながら、本日の現場の声を踏まえれば、充分とは言えない。私たちが求めていることは、職員や教職員の意欲の向上や人材確保につながり、行政サービスの向上やよいよい教育に寄与するものである。また、定年引上げ、男女が共同した社会の構築、少子化対策、等々いま、国がめざす方向ともものずれてはいないはずである。国や他団体との均衡にばかりに目をむけず、よりよい社会にしていくために、千葉県から1歩進んだ方針や施策を発信していただきたい。このことを強く要望し、本日の交渉を終わりにする。」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させていただきますよう、ご協力をよろしくお願いいたします。