

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 4 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15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、「これまでの交渉では、一貫して職員・教職員のおかれている厳しい状況・現場の状況をお届けしてきた。私たち職員・教職員が安心して元気に働くことができる。これは県民サービスの向上・より良い教育につながる。前回交渉の中で子育て休暇の取得要件の緩和について提案があった。本日も是非前向きな建設的な話し合いになることを願います」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 全職員の生活・賃金改善

(1) 職員・教職員の業務実態への認識と生活改善

- 地公労 この数年来、新型コロナ等への対応で職員・教職員の労働実態は多忙な状態にある。いずれも例年にならぬ状況にあり、時間外勤務も増えている。また、物価高騰・電気・ガス・水道・ガソリン等の値上げ・消費税引上げなどで職員の生活に一定の影響があり、生活は厳しくなっているとも認識を示している。このような状況を考慮すれば、職員・教職員の頑張りに報い、モチベーションを向上させるためにも待遇改善が必要と考えるがどうか。
- 県当局 新型コロナウイルス感染症など例年にならぬ事情により職員・教職員の皆さん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状況にあることは承知している。職員の生活実態については一概に申し上げることは困難と考えているが、私共は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、国や民間事業者の給与など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り、こうした法令等の制度的な枠組み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。
- 地公労 この間私たちの賃金改善を求める声に対しては、制度の枠内での改善が前提だとし、人事委員会勧告の尊重が基本的立場であり、勧告以上の引上げは行えないとの回答を繰り返してきた。使用者として、待遇改善が必要との認識があるのであれば、人事委員会に何らかの申し入れを行うべきではないか。
- 県当局 公務員の給与決定ルールとして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り人事委員会の勧告を尊重するというのが私共の基本的な立場である。勧告を尊重する立場である私共としては人事委員会に申し入れをすることは考えていない。
- 地公労 この2年間千葉県は特に特別に多忙な状況にあり、現在も継続している。職

員・教職員への何らか具体的な待遇改善や業務の負担軽減を早急に行うべきと考えるがどうか。

県当局 職員や教職員の皆さんに日々大変なご尽力いただいていることに改めて感謝を申し上げる。しかしながら、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共の基本的な立場である。総労働時間の短縮については、職員の皆さんの心身にわたる健康の保持増進や公務能率の向上などにおいて、重要な課題であると認識して引き続きとりくみを続けていきたいと考えている。

地公労 賃金面でのモチベーションを高める方策を実施すべきと考えるがどうか。

県当局 私共は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共の基本的な立場である。

地公労 方策として、人事評価制度等を通じた対話を挙げているが、人事評価制度では賃金面では全ての職員がプラスとなるわけではない。全職員の待遇改善が必要と考えるがどうか。

県当局 職員の皆さんに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共の基本的な立場である。地方公務員を取り巻く情勢というのは厳しい状況ではあるが法令等の枠組みを踏まえながら引き続き皆さんと誠意をもって話し合っていきたいと考えている。

地公労 前回の3回目交渉でも、組合員から話があったが、教育職給料表の1級と2級は定年までに毎月8万円の差で、年額にすると月例給と一時金だけでも130万円を超える。給料表を見直して改善するべきではないか。

県当局 給料表の改定については、人事委員会が専門的に調査・研究を行った結果勧告を行っているものであり、人事委員会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。教育現場に関する要求に関してはこれまでも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ので、今日話し合ったことも伝えていく。

地公労 現在具体的な待遇改善策が提示できないのであれば、来年の夏交渉までには検討し、提示することで良いか。

県当局 職員のモチベーションをもって仕事するということが重要であると認識している。また、給与は職員のモチベーションにつながる要素の一つであるとは思います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ながら対応していくことが基本であると考えている。職員の給与については人事委員会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。職員の勤務条件については必要なことは引き続き皆さんと誠意をもって話し合っていきたいと考えている。

櫻井書記長の発言

職員の勤務条件については責任のある立場、そして給与の面については人事委員会の勧告尊重であることをふまえて聞きたいことがある。人事委員会に同一賃金同一労働という点で、私たちの県の職員の働く時間量・労働量と賃金を民間と比較して見合っているのかどうか人事委員会に調査をお願いすることはできないか。

県当局 皆さんの要求を伝えるということであっても皆さんとの話し合いを経て伝えるということは、私共の意向も含まれたものとして人事委員会に伝わる可能性もあることから差し控えるべきであると考えている。

(2) 初任給改善

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と考えるが、これまで専門的機関である人事委員会の勧告がなければ引上げはできないとの回答に終始している。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って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。私共としては人事委員会の勧告を尊重するという立場であり、これまでも勧告に則って改定などを行ってきたことから適正なものと認識している。
地公労	また、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。採用試験への募集を喚起するためにも初任給の引上げが必要と考えるがどうか。
県当局	初任給を含む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という制度が設けられているわけであり私共としてはこれまで同様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一つの判断要素ではあると思うが、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出されるものと考えている。
地公労	初任給は自活できる賃金とすべきと考える。これまで、職員の生活状況は様々で一概には言えないとの回答がされてきたが、使用者として職員の生活を守る必要があると考える。可能な限り、新規採用職員でも自活が可能な給与を補償すべきと考えるがどうか。
県当局	職員の給与は地方公務員法において生計費やその他の事情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。新規採用職員でも自活が可能な初任給水準にすべきとのことだが、生活費の観点においても人事委員会の勧告の中で当然配慮されているものと考えている。これまでも勧告に則って改定などを行ってきたことから初任給の水準は適正なものと認識をしている。
地公労	職員・教職員の年齢構成も問題もあり、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	給料表の改定については、人事委員会に置いて民間との比較を行って民間との均衡を基礎としつつ給料表の全体の中でのバランスや全体の公民格差の状況など総合的に勘案して必要な勧告を行っているというふうに理解している。初任給を含めた若年層の給料月額については人事委員会が専門的に調査・研究を行った結果、引き上げの勧告が出されたものであり適正なものと認識している。
地公労	関東近県では千葉県の地域手当支給率が最も低い状況もある。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主旨を踏まえて国との均衡や本県の事情を考慮しながら調査・研究したうえで必要な勧告を行ったと理解している。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などを行ってきたことから現在の支給割合は適正なものと認識している。人事委員会が専門的に調査・研究した結果、引き上げの必要があると判断した場合には勧告がなされるものというふうに考えている。
地公労	労働観環境の整備と併せて、職員寮の整備など福利厚生面の充実も必要と考え

るがどうか。

県当局 民間住宅の共有状況など社会情勢の変化を踏まえて職員住宅あるいは職員寮というのは原則廃止するということとされており、新たに整備するということは難しい状況にある。しかしながら、現在の入居率が高く施設管理上も多大なコストが生じないことが見込まれるものについては存続させた上で有効活用を図っているところであり、新規採用職員に対しても入居の案内を行っているところである。職員住宅や職員寮の入居可能戸数や利用可能な地域は限られているところであるが、できる限り有効に活用されるよう努めていくように考えている。

櫻井書記長からの要望

人材確保の政策の一つとしても、福利厚生充実の充実が具体的にあげることが必要である。今後、政策案を出してもらいたい。

(3) 中間層の賃金改善

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。

(4) 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と考えている。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つて、本日話があつたことについても伝えていきたいと考えている。

櫻井書記長からの要望

賃金面の話はしてもらったが、さっきの若手と同じように高齢層の方々にも福利厚生充実を図り、モチベーションを高める方法を見出してほしい。生活面も苦しいところがたくさんある。そういった部分をフォローするような施策がこれから必要になってくる。検討をお願いしたい。

2 定年年齢引上げ

(1) 定年前再任用短時間勤務

地公労 60歳以降もフルタイムで勤務継続した後に、様々な理由で定年年齢前に退職する場合、年度途中においても定年前再任用短時間勤務になることは可能か。

県当局 60歳に達した日以降に退職者が退職に続いて定年前再任用短時間勤務職員としての勤務を希望する場合、採用日の基本は4月1日とするが本人の健康状態や家族の介護への従事など個別に配慮すべき事情がある場合には年度途中での採用を認めることを考えている。

地公労 教育現場では、教員未配置等教員の不足が大きな問題となっている。60歳以降フルタイムでは働けないが、短時間勤務なら可能と言う職員もいる。そのような職員が働けるように、勤務時間を複数設定すべき。

県当局 教育現場の話ということで、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現在検討中と聞いている。教育現場に関する要求については、これまでも交渉経過を教育委員会に伝えるところであるので本日話が合ったことについても伝えていきたいと思う。

地公労 短時間勤務者が1人でも多く勤務できる様、県費を予算化するべき。

県当局 教育委員会においては、定年前再任用短時間勤務職員をどのような業務に従事させるかについては現在検討中であると聞いている。その結果、必要となれば予算上の措置も検討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、これまでも交渉経過を教育委員会に伝えるところであるので本日話が合ったことについても伝えていきたいと思う。

(2) 役職定年制

地公労 役職定年制となる、対象職は、人事委員会でどのように規定するのか。

県当局 今のところ知事部局及び教育委員会の職については改正後の職員の定年に関する条例第6条に規定する管理職手当を支給されている職以外の職を人事委員会規則で管理監督職勤務上限年齢制の対象として定める予定はない。

地公労 年度途中で、管理職から降任した場合、どのように取り扱うのか。

県当局 非管理職へ降任した場合ことについては、管理監督職勤務上限年齢制による降任後の職については年度途中か否かにはかかわらず非管理職うちできる限り上位の職制上の段階に属する職となる。なお管理監督職勤務上限年齢制による降任などは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と考えている。

地公労 年度途中で、非管理職から降任した場合、給料はどうなるのか。

県当局 管理監督職勤務上限年齢制による後任後の給与については、その者が60歳に達した日後の最初の4月1日前までは後任後に受ける級号給の給料月額満額が支給される。給料月額7割措置というのは60歳に達した日の後、最初の4月1日以後に適用になる。その者の受ける給料表の級号給の給料月額に70/100を乗じて得た額その他、後任等をされた日の前日に当該職員が受けていた給料月額に70/100を乗じて得た額との差額に相当する額が支給されることになる。難しいが。なお管理監督職勤務上限年齢制による降任などは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となると考えている。

3 総労働時間短縮

(1) 客観的勤務時間の把握方法

地公労 現在、知事部局、県立学校ではパソコン等を使い客観的な勤務時間管理が行われてきたが、小中学校においては市町村の教育委員会が主体となるため、市町村によって格差が生じている。法律や人事委員会規則等の趣旨から考えれば、教職員間で違いが生じていることには問題があると考えられるがどうか。

県当局 県教育委員会の方では、学校における働き方改革推進プランの中で各市町村教育委員会において推進すべき具体的なとりくみの一つとして教職員の出勤時刻を ICT の活用やタイムカードによって勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを構築するということをあげている。また、令和5年度までにシステムを構築して教職員の勤務時間を把握している教育委員会の割合を95%以上とすることを数値目標として設定したところである。県教育委員会では、目標達成に向けて各市町村教育委員会に対してとりくみを促していくこととしており、引き続き必要な周知・指導・助言などに努めていくと聞いている。

地公労 県として条件整備を行う予算の措置や市町村に早急な対応を求める必要があると考えるがどうか。

県当局 市町村立学校における働き方改革のとりくみについては、市町村教育委員会が主体となってとりくむことが基本であると考えている。それで県教育委員会からは現在のところ市町村教育委員会における勤務時間管理に必要な経費に関する補助制度などについては検討していないと聞いている。県教育委員会としては、引き続き必要な周知・指導・助言などに努めていく。

(2) 時間外手当の完全支給

地公労 依然として、手当予算が不足するために未支給となっている実態の報告がある。時間外勤務を行いながら時間外手当が支給されない状況になっていることには問題があると考えられるがどうか。

県当局 時間外勤務命令に基づいて職員が勤務した場合には当然に時間外勤務手当が支給されるものと認識している。時間外勤務手当の予算については、各部局において財政当局に要求し確保するものであるが、様々な事情によって増額が必要となった場合には補正などにより適切に対応しているものと考えている。

地公労 必要な予算の確保を知事部局も教育委員会も行う必要があると考えるがどうか。

県当局 時間外勤務手当の予算については、各部局において財政当局に要求し確保するものであるが、様々な事情によって増額が必要となった場合には補正などにより適切に対応しているものと考えている。

地公労 様々な民間調査でも教育現場の時間外勤務の多さが取りざたされている。近年応募者の減少があるが、その原因の一つではないのか。

県当局 県教育委員会としては、優秀な教員の確保は喫緊の課題であると認識しており、学校における働き方改革推進プランを策定し ICT を活用した業務の効率化や学校閉庁日の設定による休暇取得の促進など学校における働き方改革を推進し教員が働きやすい職場環境づくりに努めていくと聞いている。学校現場の実際等の要求についてはこれまで同様教育委員会に伝えていきたいと思う。

櫻井書記長の発言

タイムカード等で時間外を把握していることになっているが、教職員は持ち帰り業務が多いことについて、県教育委員会は調査をしていない。現場の職員は、持ち帰り時間も時間外の仕事ととっている。調査に持ち帰り時間も含めることを伝えてもらいたい。

4 休暇制度改善

(1) 会計年度任用職員休暇制度改善

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。

(2) 子育て休暇の対象範囲拡大

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質問の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伺っている。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。

櫻井書記長の発言

県は、家庭と仕事の両立支援の指針が出ているが、流山市では孫の子育てのことについても市で指針を出している。県も両立支援の指針に、孫の部分のプランも入れたらどうか。家庭と仕事の両立において、必要な人がいると思う。子育てを充実させていく県でないといけないと思う。

(3) 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 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。

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 家族の育児や看護については職員の精神にわたる負担が大きく職員・家庭にとっても重要な課題であると認識しているが、復職制度を設けることは経験豊富な人材確保にためという点であっても他団体との均衡などを考慮すると現状においては困難であると考えている。

(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。

櫻井書記長の発言

県民の理解の話があったが、逆に、県職員の休暇制度がよくなっていることが人材確保の点で、アピールになるのではないか。他のところに無いところをやること、雇用の条件がよくなっているという発信を千葉県からしてほしい。高齢層の方々にとっても、特別な休暇が増え、安心して働けることを千葉県から先に出してもらいたい。

(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 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。

最後に、渡邊議長より「『千葉の未来を切り開く町・海・緑・人がきらめく千葉の実現』この基本理念に基づいて私たちは精一杯力を尽くす、これは県民サービスとかより良い教育につながるものだと思う。その上で県は職員を大切にす、このことが相まって県民生活に資する県民サービスやより良い教育につながっていくと考える。まず、見るべきところは人勸・国や他団体との均衡ではなく誇りをもって職務にとりくむ私たち職員や教職員ではないか。人勸や国や他団体との均衡という壁があるのであれば千葉県としてこれからの方針とか施策案とかそういったものを広く発信して道筋を作っていくことはできないのか。千葉県として何ができるのか、是非考えてもらい。職員・教職員が安心して働けるより高いモチベーションをもって働ける。そんな環境を作ることを課長をはじめ当局の皆さんにはできるはずである。私たちはこれからも県民サービスの向上とより良い教育のために職員・教職員の生活が安定し、職務に安心して元気に働ける、そして夢中になれる職場を目指して諦めることなくとりくみが続けていく」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、ご協力をよろしくお願いたします。