

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、人材確保、等を求め、
今年度、4度目の地公労交渉！

7月20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4度目となる夏季交渉を行いました。冒頭、渡邊議長から、「先日ある学校の教員から、『6月に新採者が療養休暇に入った。代替者は配置されず、教務主任が担任、他の教職員も空き時間を削りそのクラスの授業に入っている』という話を聞き何とかしてほしいとの思いがひしひしと伝わってきた。このような現状は、決して珍しい状況ではない。この状況が改善されなければ、職場の教職員はますます疲弊し、新たな療養休暇者が出てしまうかもしれない。そうなれば、子どもの学習する権利を保障できなくなる可能性もある。代替者が配置されない程、人材が不足している状況はもはや危機的状況と言わざるを得ない。職員、教職員が、安心して、生き生きと職務に励むことができ、『千葉県で働きたい』と、千葉県に人が集まってくような期待感のもてる回答を期待し交渉に入る」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 人材確保

(1) 復職制度の導入の制度概要

- 地公労 前回交渉で、退職した職員の復職制度の導入について、提案された。この制度は、一度退職したが、再度元の正規職員に「戻る」という制度でよいか。(基本的な考え方を説明していただきたい。
- 県当局 今回導入するとした知事部局における退職した職員の復職制度は、育児や介護などのやむをえない事情により退職した職員を、その後、事情が無くなった場合などに本人の申し出などにより選考を実施して、再び職員として採用する制度である。
- 地公労 対象とする退職事由は、「結婚、出産、育児、介護などのやむをえない事情」とあるが、即戦力となる職員の確保の観点から、懲罰での退職以外は対象となることで良いのか。
- 県当局 対象とする退職事由は、結婚、出産、育児、介護だけでなく配偶者の転勤に伴う退職など個々の状況を踏まえてやむをえない事情と判断される場合には対象とするが、転職などの自らの積極的な意思による退職は対象外とする形になる。
- 地公労 選考時期は随時とあるが、職員を早急に確保するためにも、応募があったら少なくとも1か月以内に選考を行うべき。そのためには、常に選考できるように体制を整えること。
- 県当局 退職した職員から選考の申し込みがあれば、随時選考を実施することとし、本人と日程調整の上、速やかに実施したいと考えている。

地公労 選考後採用される場合には、次年度4月採用になるとの話だったが、随時採用を行うべき。

県当局 今回の再び採用する時期だが、原則として毎年4月1日とするが年度途中に発生した退職などへの対応など、時期を前倒しして採用する場合もあると考えている。

地公労 職務の級は「退職時と同等以下」とあるが、再度の採用要件としている退職前の勤務実績では、「標準」の評価以上であったと考えられることや一定期間のブランクがあるとはいえ職場内での他の職員との均衡を失わないためにも、退職時と同等の級の格付けで、退職前の人事評価結果を反映した号給とすべきと考えるがどうか？

県当局 再度採用される職員に適用される職務の級については、退職時と同等以下として選考結果を踏まえて決定することとなっているが、非管理職で退職した場合には原則として退職時と同等の職とし、管理職で退職した場合には、本人の意向、退職していた期間などを考慮して個別に判断していきたいと考えている。尚、号給については退職時の号給を考慮して決定したいと考えているが、詳細については現在検討中である。人事評価結果は翌年度の4月の昇給人反映させるとしており、再採用時の号給の決定にあたって退職時の人事評価結果を反映させることは難しいと考えている。

地公労 仮に臨時的任用として任用した場合で、3ヶ月以上の勤務実績がある場合は、その期間の号給を加算して初任給を決定すべきと考えるがどうか。

県当局 繰り返しになってしまうが、再度採用される職員の初任給については、退職時の給与を考慮して決定したいと考えているが、詳細については現在検討中である。

地公労 復職後の昇給基準は、退職前の経験年数・勤務成績も含まれることでよいか。
県当局 昇任・昇格における県での過去の経験年数や人事評価の取扱いについても現在検討中である。

(2) 復職制度の公募

地公労 公募の周知方法は何か。

県当局 県民向けの千葉県ホームページへの掲載により随時募集したいと考えている。

地公労 より多くの人材を確保するためにも、既に退職した職員にどう知らせるのか。

県当局 現在検討中であるが、千葉県ホームページへの掲載と合わせて現職の職員を通じた周知などを考えている。尚、今後退職する職員には退職時に制度を説明したいと考えている。

(3) 新採の確保

地公労 千葉県で採用困難職種と判断した医師や看護師、保健師には奨学金制度を運用している。現状確保が難しい教員や、知事部局の専門職にも千葉県への就職を促すために、大学生の奨学金の返済を県で代わりに行う制度はできないか。

県当局 県の様々な業務を担う人材の確保は重要であると考えている。人事委員会や各職種の所管部局と連携して、職員採用セミナーとか大学などの説明会、あるいはパンフレット、PR動画などによる積極的な情報発信を行うなど人材確保に向けて努力していくところである。話の合った制度を行うことは難しいが、引き続き必要な人材確保に向けてとりくんでいきたいと考えている。また、教員の人材確保については、話の合ったことを教育委員会に伝えていきたいと思う。

(4) 初任給引上げ

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も考慮して定めなければならないとされている。新規採用職員についても自活が可能な初任給水準とすべきとのことだが、生活給の観点につ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おり、現在の初任給の水準は適正なものと考えている。

(5) 住宅の確保

地公労 初任給の引上げが難しいなら、県外からの採用者や転居が必要な採用者のためにも誰もが職員寮を使用できる様に充実させ、住居費の負担軽減をできないか。

県当局 民間住宅の供給状況など社会情勢の変化を踏まえて、職員寮や職員住宅は原則廃止とするとされていて、新たに整備をすることは難しいと考えている。しかしながら、現在も入居率が高く施設管理上過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いと、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が、できる限り有効に活用されるよう努めていきたいと考えている。

地公労 職員寮の充実が難しいなら、民間住宅の借り上げをすることはできないか。

県当局 民間住宅の供給状況など社会情勢の変化や住居手当を支給していることを踏まえると難しいと思うが意見として賜る。

(6) 地域手当の改善

地公労 一都三県では千葉県の地域手当支給率が低い状況もある。また、千葉市 15%である。人材確保のために、地域手当の引上げをすべき。

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て、国との均衡や本県の事情を考慮しながら調査研究をした上で必要な勧告を行ってきたと理解している。私どもとしては人事委員会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して認識している。また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当然なされると考えている。

地公労 特に、東京近郊の住民にとっては、東京の給料や労働条件は魅力的である。人材確保のために、地域手当の引上げが必要。

県当局 私どもとしては人事委員会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して認識している。

千教組 古川書記長の発言

まずは、復職制度の導入には感謝する。現在の人員不足の状況が少しでも改善される、有効な手立てになってくれるのではないかと期待する。採用が4月ではなく、いつでもとできるともっとありがたいと思うので、教育委員会の方にもその旨お伝え願いたい。

さて、給特法の改善・廃止等が話題に上がっている。自民党案では教職調整額を

4%から10%にという話も出ているが、そんなことでは何の解決にもならない。その議論の前に我々が望むのは、業務削減、人員増による職場環境の改善である。「定時に帰ることのできるようになる当たり前の労働環境である。」

「働き方改革」と言われて数年たち、国や県教委の調査では改善が見られるとしているが、現場ではその実感はないと言っても良い。

県教育委員会、各市町村教育委員会が、程度の差こそあれ現場以上の長時間労働をしている実態もある。そこにはもちろん学校現場から行っている我々の仲間がいる。長時間労働の改善を進めるべき立場にいる人間が「更なる長時間労働をしている」これではなかなか進まない。県教委の方とお話をする中で「長時間労働になってしまっている原因は何ですか？」と聞いた。そうすると「圧倒的に人が足りない。業務量に対して職員数が少なすぎる。」というものであった。学校現場と同じである。学校現場と同じような長時間労働と引き換えに、業務をこなしている。もし仮に県教委の現状が改善され、定時に退勤することができる状況になれば、この状況が改善してはいかないだろうか？「この働き方が正しい、やはり学校現場の状況は異常なんだ」という認識を持つことができれば、頭打ちになりつつある、「働き方改革」が少しでも前進する要因になるのではないだろうか？

教育委員会で働く方々も我々の仲間。是非県教育委員会の働き方改革にも目をむけていただきたい。それが、我々が要求している「業務量削減」「働き方改革」に繋がり、人材確保にも繋がってくると考える。是非真剣に考えていただきたい。よろしくお願い致したい。

県当局 意見として賜る。

2 休暇取得促進

(1) 子育て部分休暇

地公労 子育て部分休暇の提案があったが、両立支援の充実として制度導入は評価している。制度の確認であるが、子育て部分休暇は新設とあるが、これまでの部分休業の対象となる範囲が延長することではないのか。(旧制度と新制度の違いを説明してほしい)

県当局 部分休業の対象となる子の年齢は地方公務員の育児休業に関する法律で規定されているため、条例あるいは規則で法律の対象年齢を拡充することはできない。この法律の定めのない小学校1年生から3年生までの子を対象とするため、今回休業ではなく、県独自の休暇制度として子育て部分休暇制度を新設するという形にした。

地公労 制度の成り立ちとして違うようだが、これまでの部分休業は代替職員が配置されないために取得を断念せざるを得ない状況が前回の交渉でも話があった。違う制度であるなら、新設の子育て部分休暇は代替が配置されるべき。

県当局 知事部局では、職員が子育て部分休暇を取得する場合には、部分休業と同様にそれぞれの所属において事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ずることとなる。教職員が休業を取得した場合の代替措置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、これまでもみな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く。

地公労 制度の成り立ちは違っても目的は同じように思うが、前回交渉で、子育てできる職場環境にすることは当局の責任であるとの回答であった。この子育て部分休暇も職員・教職員が安心して休暇取得できるように、最大限の努力をするこ

とは当局が責任をもって行うべきことという考えでよいか。

県当局 休暇制度については、国や他団体との均衡を踏まえる必要があるが、職員が働きやすい職場環境づくりについて責任のある立場であると認識している。

地公労 前回交渉でも、千教組の現場の発言にもあったように、代替職員がないことで職員が部分休業を取得できない状況にあることをどう思うか。

県当局 知事部局では、職員が子育て部分休暇を取得する場合には、部分休業と同様にそれぞれの所属において事務分担の見直し行うなど、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることとなる。教職員が休業を取得した場合の代替措置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考えている。

地公労 国が示す、少子化対策の観点からも、子育てのために子育て部分休暇が取得しやすい制度にする必要があると思うがどうか。

県当局 職員が働きやすい職場環境づくりについて責任のある立場であることは認識している。子育て部分休暇は仕事と家庭の両立に関する制度であると考えている。これまでも育児や看護を行う職員が休暇などを活用することができるように、「育児看護のための両立支援ハンドブック」であるとか研修などを通じて制度の周知を図ってきており、今回新設する子育て部分休暇についても同様に職員に対して制度の周知を図っていききたいと思う。いずれにしても、今後も職員が働きやすい職場づくりに努めていききたいと考えている。

地公労 部分休業の取得者と子育て部分休暇の取得者を合わせて、代替職員の配置ができないか。

県当局 知事部局では、職員が子育て部分休暇を取得する場合には、部分休業と同様にそれぞれの所属において事務分担の見直し行うなど、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることとなる。教育現場に関する要求については、これまでもみなさんとの交渉経過を教育委員会に伝えており、本日話があったことについても伝えていく。

地公労 特に教育現場では、担任不在の状況から、子育て部分休暇が取得できるか危惧するところもある。この状況を教育委員会に伝えるべきではないか。

県当局 みなさんから教育現場の強い要求を、私どもとしてはいただいたと認識している。本日話した内容を教育委員会に伝えていききたいと思う。

地公労 子育て部分休暇は新設の制度であるが、職員・教職員にすれば、部分休業で小学校就学の始期に達するまで取得し、引き続き、子育て部分休暇に移行する。継続して取得する場合は申請手続きを簡素化するべき。

県当局 現在検討しているところである。申請の省略はできないが、簡素化については意見として賜る。

(2) 代替者の充実

地公労 療養休暇や育児休業、育児休暇等子育て等に関する休暇取得者の代替職員が完全に配置されない現状がある。特に、1. 2ヶ月等短期間、短時間での休暇取得時に顕著である。職場ごとに、様々な欠員状況を合わせて代替職員を確保するべき。

県当局 療養休暇や育児休業が短期間の場合、募集、採用の手続きの都合や職種によっては人材の確保が難しいことなどから、なかなか配置されていないこともあるかと思う。代替職員の配置が重要であることは認識していて今後も代替職員の確保に努めて部局とも連携しながら適切に対応していききたいと思う。教育現場に関する要求については、これまでもみなさんとの交渉経過を教育委員会に伝えており、本日話があったことについても伝えていく。

地公労 産前産後休暇や育児休業は、取得期間に入る前から取得の予想ができるもので

ある。早期に対応し、取得に入る前に代替者を配置せよ。

県当局 産前産後休暇であるとか育児休業の取得要請を把握でき次第、できる限り代替職員を配置するように努めているところである。この件について今後も部局と相談しながら適切に対応していきたいと思う。

地公労 特に教育の場合は、予算との関係で代替が配置されない状況がある。十分な予算措置を検討すべき。

県当局 教職員の休業を取得した場合の代替措置については、教育委員会において任命権者として判断するものと考えている。本日話があったことについても伝えていく。

(3) 連続休暇の取得

地公労 前回までの交渉で、夏季休暇日数増や期間の延長は難しいとの回答であった。各所属で、夏季計画表を使用し連続休暇を推奨しているが、夏季計画表で連続休暇を取得できているか、確認しているのか。

県当局 所属長は休暇取得計画表を活用するなどして、職員の休暇取得状況を管理していて、取得状況をしっかり把握した上で職員本人の希望にも十分配慮しつつ取得を促進していくものと考えている。

地公労 6～9月に業務量を調整して、連続休暇ができるように、非正規職員を雇用できないか。

県当局 暑さによる体力の消耗の激しい夏季においては、職員の心身にわたる健康保持増進、あるいは公務能率の点から休暇の取得促進などのとりくみをより一層推進することが重要であると考えている。こうしたとりくみを円滑にするためICTツールを活用しながら職員の業務能率の向上にとりくむなど、業務執行体制や仕事の在り方の見直しをすることとしている。こういったことを含めて引き続き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 夏季休暇の取得状況は、知事部局も教育もほとんど取得できているようだが、実際は業務過多で事務処理だけされている状況もある。所属長は、実際に夏季休暇が取得しやすい雰囲気作りや、業務調整を積極的に行うように、指導が必要でないか。

県当局 各所属に対しては、年間の業務量を考えながら休暇を計画的有効に連続して取得できるようにしつつ、休暇取得計画表を奨励しているところである。また、これまでも会議や通知などの機会を通じて率先した管理職の休暇取得や、管理職から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。こういった形を取りながら、引き続き休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めていきたいと考えている。

3 定年引上げ

(1) 制度の実施

地公労 今年度の退職予定者は初めて定年延長になる。今後の情報提供や意思確認、定年前短時間勤務者の任用の決定は従前の再任用制度と同時期となるのか。

県当局 今年度末で満60歳となる職員に対して、職員移行調査の際に60歳以降の勤務の意思を確認する要諦であるが、具体的な内容は現在検討しているところである。定年前再任用短時間勤務を選択する職員の任用手続きについても詳細は現在検討している。

地公労 暫定再任用職員として継続を希望する場合は、これまでと同様の募集時期となるのか。

県当局 今年度の暫定再任用職員の任用手続きについても現在検討している。

地公労 定年前再任用短時間勤務者は知事部局では定数外で、教育では定数内であるが、同様の制度でありながら扱いが異なることは不合理ではないか。教育も定数外とするべき。

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することとされている。定年前再任用短時間勤務職員の管理をどのように行うかは、教育委員会において任命権者として判断したものと考えている。教育現場に関する要求については、これまでもみなさんとの交渉経過を教育委員会に伝えており、本日話があったことも伝えていく。

(2) 手当改善

地公労 今年度より定年引上げにより、60歳以降は、正規・暫定再任用・定年前短時間勤務と賃金制度が異なる職種が存在する。せめて手当は一律にし、暫定再任用と定年前再任用短時間勤務に、扶養手当・住居手当を支給すべき。

県当局 暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の給与制度については、原則として従前の再任用職員に係る給与制度と同様としており、従前の再任用職員の給与制度については、平成13年度に従前の再任用制度を導入するにあたり人事委員会の報告を踏まえて国に準じたものとしたところである。国においては暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員については扶養手当及び住居手当を支給しないものとされており本県においても同様の取扱いとしている。

地公労 地方自治法の一部改正が行われ、来年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることとなるが、月額賃金では「再任用職員」が上回るが、一時金支給月数については会計年度任用職員を下回ることとなるが、何らかの対策が必要と考えるがどうか？

県当局 暫定再任用職員と定年前再任用短時間勤務職員の給与制度については原則として従前の再任用職員の給与制度と同様としており、従前の再任用職員の給与制度については平成13年度に従前の再任用制度を導入するにあたり人事委員会の報告を踏まえて国に準じたものとしている。再任用職員の支給月数については、専門的機関である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上で、国や他団体の状況を総合的に勘案して実施する毎年の勧告に則って支給月数の改定を行ってきており、現在のものは適正なものという風に認識している。

千教組 古川書記長の発言

まずは再任用短時間勤務職員の定数外を是非推し進めていただきたい。休暇制度の促進をするのであれば、例えば、育児短時間勤務の前2時間、後ろ2時間そこに当てはまる人はいない。定数外で各学校に一人配置すればその学校の状況によって、柔軟な働き方ができると思う。発想を変えていかないと現場は良くなると痛感している。様々な働き方を示せないで人材確保にならない。是非お願いしたい。

4 会計年度任用職員

地公労 来年度から地方自治法の改正で、会計年度任用職員に勤勉手当が支給できることになる。これまで、処遇改善を求めてきた結果、待望の改善であるが、千葉県においても待遇改善をすることでよいか。

県当局 地方自治法が改正されて来年度、会計年度任用職員にも勤勉手当が支給できるようになった当然承知している。会計年度任用職員への勤勉手当の支給につい

ては、国のマニュアルであるとか他団体の状況であるとか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 会計年度任用職員は単年度雇用であることから、雇用継続を決定する上で勤勉手当の支給は重要な事項である。支給決定までのスケジュールが分かり次第、窓口で示していただきたい。

最後に、渡邊議長より「人材確保ができなければ、職員、教職員は一層疲弊していく。それは、行政サービスと教育の質の低下につながっていく。冒頭に、危機的状況とお伝えし、交渉の中でも現場の状況、組合員の声をお伝えした。今、何とかしなければ、人が集まる魅力的な職場にしていかなければ、とりかえしのつかない状況にますます近づいていく。本日で、夏季交渉は最後となるが、人事委員会勧告後の秋の交渉までの間、責任ある立場として魅力ある職場にするための手だてを十分ご検討いただき、期待感をもてる制度の提案があることを切にお願いし、本日の交渉を終わる。」と力強く申し入れ、交渉を終えました。

少しずつではありますが、確実に前進しています。

今後とも、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いたします。