

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

～地公労 人事委員会に署名提出～ 教職員の生活改善、モチベーションを高く持てる勧告を求める！

9月29日(金)、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、千葉県人事委員会への署名提出後の交渉を行いました。冒頭、渡邊議長より、「ただいま31,396筆の署名を提出した。昨年より7245筆、積み増ししている。職員・教職員の関心の高さの現れである。一筆一筆に、職員・教職員の想い、願いが込められている。ぜひ受け止めていただきたい。まもなく、人事委員会勧告と報告が示されることと思う。働き方改革や人材不足など、厳しい状況の中で、日々懸命に働いている職員・教職員は、人事委員会勧告、報告がどのような内容になるのか、千葉県人事委員会が、どこを見て勧告、報告を作成しているのか、切実な想いで注視している。これから示される勧告と報告に対し、期待感が持てる、前向きな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。

地公労 最初に3つの単組より重点項目主張させていただく。

<千教組から現場実態の状況と要望>

千教組の古川です。何度も申し上げるが、教育現場では慢性的な人員不足が続いており、未配置により担任がいないという子どもたちもいる。現状は改善どころか、ますます悪化している状況である。子どもたちの前に教員がいない状況は異常である。今はその異常な中で日常生活が送られている。人事委員会の皆さんに「私たちの声はしっかりと届いているのでしょうか？」現場の声の一部を私の方から伝えさせていただく。

印旛地区のある学校の職員の声

- ・若手と高齢層が非常に多く、中堅層が少ない学校が多い。
- ・その分、若手に本来中堅層が持つような重要な大変な校務分掌が任せられ負担が大きい。経験が浅い分、時間がかかってしまう。時間がかかってしまう分、もっと自分の力量を上げたいと思っているのにその時間が取れない。勉強できない。
- ・再任用も同様に定年前と同じ働き。でも賃金は7割。定年引上げでも同様になる。
- ・学校現場は限界を超えている。いくら働き方改革の工夫をとってもできることはもうないに等しい。

山武地区の高齢層の声

- ・再任用で7割の給与だがやっていることは現職教諭と同じで、更に学年主任

を任されている。責任の凄くかかるところを任せ、正規職員と区別がない。そのことを周りが気にしてくれていて逆に申し訳ない。

・次の方に勧められない。

・この仕事は損得ではないと思うが、実際に損をする人がいる。再任用と定年引上げでそれぞれの賃金が違うというのはどうなのか。

この声はほんの一部であり、県内全体で同様の状況にあり、同様の思いをされている方がいることを知ってほしい。今若年層と高齢層に学校現場は支えられている。

この状況がこのまま続けば更に若手の志願者が減り、高齢層で続けてくれるという人がいなくなってしまうのは、もう終わりである。このままでは、学校が沈没してしまう。

業務削減による長時間労働の是正、全世代の職員の賃金引上げ（特に高齢層）、をしていかないと、もっと深刻な状況になってしまう。なってからでは遅い。もう立て直すことができなくなってしまう。近隣都県への人材流出も止まるどころか益々増えていくことは明白である。

昨年度の千葉県人事委員会報告及び勧告の中になるように『多様で有為な人材の確保』『勤務環境の整備』として『総労働時間の短縮』『業務量に応じた柔軟な人員配置と人材の確保に努める必要がある』『多忙な教職員への対応』『休暇を取得しやすい環境づくり』『高齢層職員の能力及び経験の活用』など実現されさえすれば、現状の改善に繋がる素晴らしい内容が盛り込まれているが、実現には至っていない。

人事委員会の皆さん、学校の状況をきちんと把握していただきたい。そして、その現状の改善にむかう、より適切で具体的な勧告・報告がされることを強く要望する。どうぞよろしくお願いします。

1 基本賃金引上げ

(1) 基本給引上げ

地公労 これまで新型コロナや鳥インフルエンザに対応し、加えて台風災害にも対応し、職員は通常業務に加え、頻繁に緊急的業務を求められ、日々奮闘している。また、物価高騰が続く中、生活は困難になっている。職員のモチベーションを維持するためにも賃金水準の引上げが必要と考えるがどうか。

人事委 職員の給与については、地方公務員法に定める給与の決定原則、情勢適用、職務給均衡の原則がある。この原則に基づき決定すべきものである。この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ために、民間企業の給与等を調査して人事委員会勧告を実施している。本年の勧告についても、このような趣旨に則り適切に対応していく。

地公労 これまで、給料表全体のバランス、国や他県との均衡等を理由としてきたが、地域手当の支給率も違い、また、一都三県では千葉県が最も支給率が低い状況であり、千葉県として独自に判断すべきではないか。

人事委 これも、原則に基づいてということになる。職員の給与というものは、地方公務員法に定める給与の決定原則に基づいて決定すべきである。このため、民間企業従業員の給与水準について調査した結果を踏まえて適切に対応していく。

(2) 初任給引上げ

地公労	人事院の民間企業調査では、上級・中級・初級とも民間企業の初任給を下回っており、人事院勧告では、平均改定率は1級5.2%・2級2.8%・3級1%・4級0.4%となり、千葉市の物価指数（令和5年7月3.5）と比較すると、1級以外はすべて下回っている。初任給は元々が低賃金なので、物価高騰以上の初任給を上げるべきではないか。
人事委	初任給または若年層の給与については、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、また全体の公民格差を総合的に勘案して決定しているものである。民間の状況、また国の動向を踏まえて適切に対応していく。
地公労	今年最低賃金の引上げは42円で昨年に続き過去最大であり、職員の月齢給に換算すると、6,000円以上の引上げに相当する。この15年間では最低賃金が70%の引上げの一方で初任給は7.8%しか引上げられていない。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。
人事委	最低賃金が引上げられていることについては承知している。給料表の改定については、初任給または若年層を含めた給料表全体の中でのバランスを配慮して、全体の公民格差を総合的に勘案してした上で決定していく。
地公労	最低賃金法は公務員には適用除外となっているが、人事院勧告通りに人事委員会が勧告すると、地域手当を含めないと、どの初任給も最低賃金を下回ることになり、地域手当を含めても、高卒・短大卒初任給は下回ることになる。県職員・教職員の給料が最低賃金を下回することは問題があると考えますが認識はどうか。
人事委	地域手当の計算方法というところの考え方になるが、同じように改定を行った後に最低賃金を下回っているという認識はないところである。ただ、地方公務員、一般職の地方公務員には最低賃金法適用というのはないが、最低賃金に関する動向については注視し、民間調査の結果を踏まえて適切に対応していく。
（3）中間層の賃金改善	
地公労	人事院勧告は、若手に手厚く改定を行い、給料表が上がるごとに漸減している。しかし、中間層は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。支える家族人数も多く、物価高騰の影響が一番大きい世代でもある。職場では新人の教育などを行い中心的な役割を担っている。勧告以上の、物価高騰に見合った引上げを行うべきではないか。
人事委	中間層のことについてお話を伺ったところだが、本年の勧告については、民間給与実態調査の結果を踏まえて、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づいて、適切に対応していく。
（4）高齢層の賃金改善	
地公労	この間給与制度の見直しや定年の引上げにより政策的に高齢層の賃金水準が引き下げられてきた。その結果、高齢層職員は、職場で多忙な状態にあるにも関わらず長期間賃金水準が上がらないこととなっている。高齢層職員の賃金水準の引上げが必要と考えるがどうか。
人事委	50歳代後半層については、職員の給与が民間の給与を上回っているという状況を考慮して、給与制度の総合的な見直しを国と同様に行ってきた。世代間との給与配分の適正化を図ってきたところである。高齢層の職員を含めて、職員の給与は地方公務員法定める給与の決定原則に基づき決定すべきものであるとなっている。民間企業などの状況を踏まえて適切に対応していく。
地公労	定年引上げにより、65歳まで働く制度となるが、55歳以降昇給がなくなり、60歳でさらに7割賃金となる。高齢層が働き続けるモチベーションのために

も、教育職の特別昇給を復活できないか。

人事院 地方公務員法では、人事評価の結果を給与等の人事会議の基礎として活用するものとされている。本県においても、従前あった特別昇給を廃止して人事評価の結果を昇給に反映している。

2 一時金改善

地公労 人事院の勧告では、0.10月引上げるとしているが、2年間で引き下げられた0.20月に昨年の引上げと合わせてやっと元に戻った形である。物価高騰に見合った基本賃金が改定されない中、せめて一時金の引上げを0.20月勧告とするべき。

人事委 期末勤勉の支給の月数に関しては、前年の8月から当年の7月までの民間の特別給の支給状況との均衡を基本として、国の資金状況も考慮して改定をしている。本年についても民間給与実態調査の結果を踏まえて適切に対応していく。

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。今回の人事院の勧告では、期末手当と勤勉手当で0.05月ずつの引上げとなり、どのような理由と理解しているか。

人事委 国では、職員の特別給について、民間の賞与に占める効果査定分の割合を考慮しながら会計を行って生きているところである。令和5年、今年は、民間のボーナス全体に占める効果査定分、この割合が45.1%である。現行、国の一時金に占める勤勉手当の割合が45.5%ということになっていて、今回の引上げ分の0.10月分については、この状況を踏まえて、期末手当と勤勉手当に均等に配分するとされたと聞いている。

地公労 職員間の較差拡大を解消するためにも、今回の引上げ分は、期末手当で行うべきではないか。

人事委 期末・勤勉手当配分については、国及び民間の支給状況を考慮して決定していく。本年についてもこういった状況を踏まえて適切に対応していく。

3 長時間労働の是正・適切な労働時間管理

(1) 学校現場の多忙化解消

地公労 これまでも、学校現場の新規採用の応募が少なくなっている現状だったり、人員不足で学級担任が不在になったり、現場の実情を伝えてきた。時間外手当については政府も検討に入っているが、人事委員会として、人員不足や長時間残業については是正に向けた具体的な改善をどう言及していくのか。

人事委 教育委員会では、人員不足については喫緊の課題であるとしており、教員の確保のために教員の多忙化解消を進めていく必要があるということをしており、このとりくみを進めていく予定である。

人事委員会としても、昨年の人事委員会の報告において、この働き方改革のとりくみというものを市町村教育委員会と連携を図って進めていくということについて、言及をした。こういった学校現場の状況も含めて、本年の人事委員会の報告の内容について検討している。

地公労 特に、基礎教育において学級担任が不在になることは、千葉県の子どもの教育の充実は、将来の千葉県に影響することである。人員不足において、人事委員会として具体的に示すべきではないか。

人事委 人員不足、それから教員の採用については、教育公務員法、教育公務員特例法によって、これは教育委員会が行うことだが、従前から任命権者向けに

は、必要な人員の確保、また業務量に応じた柔軟な配置に努める必要があるという旨を人事委員会として言及している。

(2) 知事部局の災害などでの時間外勤務の制限時間の適用除外

地公労 5月までの新型コロナウイルス対応や、鳥インフルエンザ、台風災害などで、過労死ラインと言われる月80時間を超える時間外勤務を長期間行っている現状を認識しているか。

人事委 災害対応などのために、月80時間を超える時間外勤務をしている職員が生じている状況は認識している。災害その他、やむを得ないというときに業務を命ずるという場合はある。ただ、任命権者において、そういった場合においても職員の健康に留意して、過度の負担が生じることのないように業務に従事していただくことが必要であると考えている。そういった考えのもと、昨年、言及をしている。

地公労 コロナ対応での長時間勤務や災害時は、労働基準法33条の適応除外となっているが、33条の期間が限定されていないことで、長時間労働が長期化している実態もある。人事委員会としてどのように認識しているのか。

人事委 労働基準法33条、災害その他、避けることのできない事象において、厚生労働省から考え方が示されている。これによると必ずしも災害発生直後に限られるものではないというように指示されている。その場合であっても職員に過度な負担が生じることがないように業務に従事していただくことが必要だと考える。そういった考えのもと、昨年、言及をしている。

地公労 毎年繰り返される鳥インフルエンザや、度々起こる台風災害など、これまでにない時間外勤務の状況に、何らかの改善の方向性を示すべきではないか。

人事委 昨年の人事委員会の報告においては、長時間労働が心身の健康や公務能率に大きな影響を与える。そういうことから、その是正に向けたとりくみを進める必要があるということを示した。任命権者においては、災害等の状況に応じて全庁を挙げて応援体制をとるといったことなど、職員の負担軽減に関わるとりくみを行っているものと認識している。ただ、職員の時間外勤務の状況を踏まえて、本年の人事委員会報告の内容については、現在検討中である。

4 60歳以降の働き方

地公労 定年引上げにより、暫定再任用制度が導入されるが、今後5年間は、60歳以上は暫定再任用や正規職員、定年前再任用短時間勤務者と異なる労働条件や賃金で働く職員が混在する。同一労働同一賃金の観点で、暫定再任用者の基本給引き上げと生活関連手当の支給が必要ではないか。

人事委 暫定再任用職員の給与については、法に定める均衡の原則に基づいて、民間における再雇用者の給与水準を参考にして、国に準じて設定された。再任用職員と同様のものである。その再任用職員の給与というのは、これまでの国と同様、定年前の職員に準じて、必要な改定というものを行ってきており、暫定再任用職員の給与については、適正なものであると認識している。

5 両立支援制度拡充

地公労 男性の育児休業取得促進に取り組んでいるが、年々増えてはいるものの、目標値に到達していない。また、制度利用によって、退職金に不利益があってはならないと考える。人事委員会としてはどのように認識しているのか。

人事委 退職手当における育児休業期間の除算の取り扱い、これについては任命権者

において判断するというものと考えている。その取り扱いを含めて、本県における退職手当の制度というものは、国または他団体との均衡を考慮して国に準じているものと認識をしている。育児休業を取得することについて、職員の方にはそれぞれ事情なり判断というものはあると思う。いずれにしても、育児休業というものを取得しやすい環境整備に努める必要があると考えている。

地公労 定年引上げで勤続年数が延長されるが、育児や特に介護での制度の拡充が必要ではないか。

人事委 休暇制度を始めとして、勤務条件については地方公務員法において、国、他団体との均衡を失しないよう考慮というものが求められている。育児または介護、今お話になった状況ではあるが、そういった休暇制度についても国や他団体の状況を注視していくと考えている。

6 再任用職員制度改善

地公労 地方公務員法が改正され、人事委員会の所掌となっている。他県の人事委員会でも言及がされている。待遇改善を図っていく責務があると思うがどうか。

人事委 会計年度任用職員の勤務条件については、人事委員会において、適宜把握している。これまでも各任命権者が、法令や総務省のマニュアル等に基づき、適切に運用しているものと認識している。人事委員会においては、これまでも制度の導入であるとか休暇制度等について、人事委員会の報告において必要な報告というものを行っている。

地公労 地公法の改正により、一時金に勤勉手当の支給や基本給の4月遡及も可能となった。人事委員会としてどのように考えているのか。

人事委 会計年度任用職員の勤勉手当、報酬の改定時期の取り扱いといったものについては国から通知があるということは承知しているところである。会計年度任用職員の方の勤務条件については、これまでも各任命権者が、この法令等に基づいて運用しているものと認識しているが、この国の通知等を踏まえて適切に対応する必要があるという風に考えている。

地公労 会計年度任用職員の適応法律が一般職員と同じになったにも関わらず、休暇の制度では、不利益がある。一般職員と同様に、休暇の制度を適応すべきではないか。

人事委 会計年度任用職員の方の休暇制度については、総務省の事務処理マニュアルによって、国の非常勤職員との均衡の観点を踏まえて整備するもので、本県における会計年度任用職員の休暇制度については、国の制度との均衡を失しないものになっていると考えている。

最後に、渡邊議長より「交渉の前段で31,396筆の署名を提出した。再度申し上げるが、署名のその一筆一筆に職員教職員の想い、願い、が込められている。ぜひ受けて止めていただきたい。これまでの交渉では、人事委員会からは、『民間調査の結果や、国や他団体の動向を踏まえて』等の回答があった。しかしながら、今、働き方改革、人材不足、激甚化している災害対応など多くの課題を抱えている中で、見るべきところはどこでしょうか。先程も、休暇を取得しやすい環境整備に努めるとの回答があったが、であるならば、一人当たりの業務量を減らしフォローし合える職場環境の構築や、人材不足を解決するための勧告、報告が必要である。最も見るべきところは、県民や将来を担う子どもたちである。県民への行政サービスの向上と、よりよい教育環境、施策を充実させることが重要ではないだろうか。そのためには、職員・教職員がモチベーション高く、安心して働き続けられる職場と、人材が集まっていく魅力ある仕事にしていく必要がある。人事委員会勧告、報

告が、県民への行政サービスの向上と、よりよい教育環境、施策の充実につながる勧告と報告となることを切に願ひ、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。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ひいたします。

少しずつではありますが、確実に前進しています。

人事委員会勧告がされたこれからが本当の戦いになります。

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、ご協力をよろしく願ひいたします。