

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！！

10月25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、「現在、千葉県ではたくさんの課題がある。また、県の方で策定された『新しい千葉の未来を切り開く』という基本理念のよとの総合計画もある。こういった計画の実現や様々抱えている課題の解決のためには、職員の人材確保が必要なものだと思う。しかしながら、現在の県職員や教職員の応募数は年々減少し、定数を下回っている職場もある。小学校の採用の倍率でいうと、今年度は約1.5倍の状況である。人口減少に伴い働き手が不足し、各職場で取り合いになっている、今だけでも、そうであれば、よりよい条件の仕事に人材が流れていくことは当然のことと思う。前回、『勧告通り』という提案があったが、民間企業に合わせることを基本とした勧告通りの提案で、県が掲げる総合計画の実現だとか、様々抱える課題の解決に果たして繋がっていくのだろうか。『人事委員会勧告尊重』ではなく、県当局の責任を感じられる提案と回答を求め、本日の交渉に入る」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 人事委員会勧告の取扱い

(1) 月例級の引上げ（常勤職員について）

- 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、加えて度々起こる台風災害にも対応している。9月の台風に伴う災害では、知事部局の県土整備部や農林部に加え、教育委員会でも被害にあった学校で、職員・教職員が奮闘した。長期化する通常業務以外の状況に対応している職員・教職員の頑張りをどう思うか。
- 県当局 近年の台風、あるいは高病原性鳥インフルエンザ、これまでの新型コロナウイルス感染症などの対応などによって、県の業務に様々な影響が生じ、多くの職員・教職員の皆さんに大変ご尽力してもらっていることは、承知している。
- 地公労 通常業務においても時間外勤務が発生し、通常業務以外でも多くの時間外業務が発生している。その頑張りに報いるためにも全職員の引上げが必要ではないか。
- 県当局 職員・教職員の皆さんの業務に、様々な影響が生じて現在もご対応いただいていることは重々承知している。今年の勧告の方は、人事委員会において民間給与との格差の状況や国の人事院勧告の内容など、総合的に勘案した結果、初任給をはじめ若年層に重点を置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しているものであって、人事委員会の勧告を尊重するということが私どもの基本的立場である。なお、時間外が発生しているというような話もあったが、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おり、こちらについても引き続きとりくみを進めていきたいと考えている。
- 地公労 今回、勧告に全職員の引上げにはなっているが、引上げ額に大きな差がある。

- 職員の頑張りに報いる引上げになっているのか。
- 県当局 今年の勧告について、人事委員会の方からは、民間企業における初任給の動向などを踏まえて、人事院勧告の内容に準じて、初任給をはじめ若年層に重点を置いて、引上げを行うものとするものと聞いている。職員の給与については、民間企業、国や他団体との均衡を考慮して、人事委員会が勧告をしているものであって、人事委員会の勧告を尊重していくことが、私どもの基本的立場である。
- 地公労 千葉市の消費者物価指数は、令和4年は2.3%。令和5年でも3.5%前後で推移しており、物価は上がり続けている。物価高騰に見合う引上げが必要ではないか。
- 県当局 最近の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ことは、認識しているが、人事委員会の方は、文化であるとか、生計費などの状況も踏まえて、決定されている民間給与の状況を、調査・研究した結果、必要な勧告を行っているものと理解している。職員の給与について、法令などの制度的な枠組みを踏まえて、職員の給与を社会一般の情勢に適正なものとする人事委員会の勧告に則って、改定を行う必要があると考えている。
- 地公労 首都圏で人材の取り合いとなっており、採用困難職種が年々増えている実態もあり人材確保の点からも、地域手当の引上げをしないといけないのではないか。
- 県当局 質問の地域手当の支給割合については、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、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ながら、国との均衡や本県の事情を考慮しながら、調査・研究した上で、必要な勧告を大になってきたという風に理解している。私どもとしては、人事委員会の勧告を尊重する立場であり適正なものという風に認識している。

副委員長の発言

先程回答にもあったが、人材確保の観点から若年層の給与を上げるということはわかる。しかし、若年層が多い学校現場では、中堅層、それから高齢層が若年層に指導をしながら必死に働いていることは、以前から申し上げている通りである。今回の勧告通りに行くと、中堅層、それから高齢層の給与はほとんどと変わらない。私は中堅層になるが、大体月1100円程度の賃上げである。若年層だと12000円程度になる。そこで、やはり中堅層・高齢層の頑張りに報いるためには、今回回答をもらったが地域手当を上げるしかないのではないだろうか。地域手当は、給与月額、教職の調整額、扶養手当に千葉県でいうと9.2%をかけて算出されるものであり、当然だが、中堅層、それから高齢層の方がより多く支給され、これについては頑張りに対して報いる形になるとは思わないか。東京はすでに20%、千葉県の2倍以上の支給率であることはもう周知の通りである。神奈川県は千葉県を上回る12.19%。そして令和6年度の4月からは12.21%に引上げる勧告がなされている。回答はあったが、再度検討をしていただくよう強くお願いしたい。

(2) 初任給改善

地公労 勧告での民間企業調査では、地域手当を含めれば行政職では全ての試験区分

で上回るが、県職員の初任給が民間の初任給を下回っている。しかも、大卒で15000円程度も下回っている。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。今年の勧告もこの人事委員会が調査・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、人材確保という面も、人事委員会であるとか各職種の所管部局と連携して、職員採用セミナーであるとか、大学等への説明会、あるいはパンフレットやPR動画などにより、積極的な情報発信を行うとともに、今年度からは、新たに千葉県仕事ナビゲーター制度といったものを開始して、より一層人材の確保に向けて努力をしているところである。

地公労 義務教育、知事部局の児相や土木等の採用困難職種の人員確保のために、初任給を勧告以上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、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、私どもはこれまで同様、人事委員会の勧告を尊重する立場である。初任給は、応募にあたっての判断材料の1つであることと思うが、人事委員会において、民間の状況を調査した上で勧告をしており適切な基準が示されていると考えている。

地公労 技能労務職員の給料だけれども、実際地域手当を含めないと、時給換算で999円となって最低賃金を下回る。高卒初任給は1080円にわずか60円を上回るのみで、公務職場で最低賃金法の1026円を下回る大きな問題であると思う。早急に改善すべきだと思うがどうか。

県当局 今年も含めて、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。今回提案した、技能労務職員給料表の中卒の初任給について、給料月額に地域手当を含めると最低賃金を上回っているものという風に認識している。技能労務職員の給与については、最低賃金も踏まえた民間賃金の状況を調査した上で行われている国の人事院勧告や、人事委員会の勧告などの状況を勘案して、改定を行ってきており、適正なものと考えている。

(3) 中間層の賃金改善

地公労 勧告では、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。民間では、事務係員（企業規模、2691人、37歳）で318,000円であるが、県（行政職員、9,755人、38.8歳）は302,000円である。民間との較差も16,000円もあるが、2～4000円程度の引上げである。勧告以上に引上げを行うべきではないか。

県当局 今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をはじめ若年層に重点をお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。

(4) 高齢層職員の賃金改善

地公労 「給与制度の総合的見直し」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、業務は年々多忙化しており、疲弊して早期退職する職員も多くなっている。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、人材確保の点で働き続けるためにも、早急に勧告以上の賃金改善を行

うべき。

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 定年年齢の引上げにより 65 歳まで働く制度になり、同じ業務・同じ勤務時間・同じ職責にも関わらず不当にも賃金のみ 7 割に減額するとしている。しかし、民間調査では、60 歳以降の給与減額なしは、52%となっている。昨年度 49.1%より増えている。55 歳以降昇給しない制度の中、60 歳以降の給与の算定基礎となる 60 歳時の給与水準の引上げが必要ではないか。

県当局 60 歳を超える職員の給与等の取り扱いについては、地方公務員法の定める均衡の原則に基づき、国の取り扱いに準じて、定める必要があると考えている。国における俸給月額 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ように、民間の給与水準を参考に、当分の間の措置として設定したものとされていて、そうした考えも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。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て、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つて、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ということが、基本であると考えている。

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。

(5) 一時金引上げ

地公労 一時金は、0.10 月の引上げ勧告だが、そもそも 2 年間で合わせて 0.20 月の削減となつており、2 年間の引上げを合わせて元に戻つた形である。一時金の引上げを 0.20 月にすべき。

県当局 期末勤勉手当の支給月数については、人事委員会が昨年 8 月から今年 7 月までの 1 年間に於ける、民間の給与、賞与等の特別給の支給を調査・研究した結果、民間との均衡を図るため判断したものであるという風に理解している。これまで言っている通り、職員の給与については、人事委員会の勧告に則つて改定を行う必要があると考えている。

地公労 勧告で、物価高騰に見合つた月例給の引上げになっていないので、民間の物価手当をふくめて、一時金の引上げを勧告以上にすべきではないか。

県当局 人事委員会の方からは、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等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という風に聞いている。今年の勧告についても、そうした事情を総合的に勘案した上で、判断した結果であると理解しており、私どもとしては勧告と異なる取扱いをすることは考えていない。

地公労 勧告では、期末手当と勤勉手当で引上げとなっているが、職員間の格差拡大につながることから、全て期末手当で引上げを提案するべきではないか。

県当局 期末手当と勤勉手当の配分については、人事委員会からは国や民間の支給状況を考慮して判断していると聞いている。私どもとしては、この人事委員会の勧告を尊重していきたいという風に考えている

地公労 60歳以降の職員は、定年年齢引き上げの職員は常勤職員と同様に0.1月引上げとなるが、暫定再任用職員はフルタイムであっても、0.05月の引上げとなる。同じ勤務時間数で不合理である。0.1月の引上げとするべき。

県当局 暫定の再任用職員あるいは定年前再任用短時間職員の給与制度について、原則として従前の再任用にかかる給与制度と同様としたところであり、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って、人事委員会の勧告を踏まえて国に準じたものとしたところである。暫定再任用及び定年前再任用短時間勤務職員の支給月数については、人事委員会が、民間の再雇用者の給与水準を調査・研究した上で、国や他団体の状況などを総合的に勘案して実施する、毎年の勧告において改定を負い個になってきており、適正なものと認識している。

2 会計年度任用職員制度改善

地公労 会計年度職員の提案で、この報酬の4月遡及ということに条件がついたわけだが、その時間数で条件を作るというところを撤廃できないか。

県当局 学校現場の実態に関する話については、教育委員会の方に伝えていきたいと思う。質問の方だけでも、会計年度任用職員の給与改定に関して、実施時期を常勤職員に準じることとする職員の範囲については、国のマニュアルを踏まえて、国の非常勤職員における取扱いに準じて、任期が3か月を超え、週当たりの勤務時間が15時間30分以上を対象としたところである。

地公労 法改正はされているので、正規職員の期末・勤勉手当の引上げ分0.10月を、今回会計年度任用職員の期末手当に支給するべき。

県当局 会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員との均衡を踏まえて、支給月数を定めているところであり、常勤職員の改定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。これまでの会計年度任用職員の期末手当の改定については、皆さんからの話も踏まえて、常勤職員との年間支給月数の違いを考慮したものとしているところである。具体的には令和2年度における会計年度任用職員の期末手当の年間支給月数2.6月分と常勤職員の期末勤勉手当の年間支給月数4.5月分との比率を維持するように改正することとしており、今回、0.05月分の引上げをいたところであって、常勤職員の改定分をそのまま会計年度任用職員の改定分とすることは考えていない。

地公労 令和6年度から開始される、勤勉手当の支給を早急の実施せよ。

県当局 今回改正される地方自治法の施行日が、令和6年4月1日であることから、今年度から勤勉手当を支給することはできないと考えている。

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。近県では人材確保のために、時間数の上限を撤廃しているところもある。県も週15時間30分以上の勤務の要件を撤廃するべき。

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1週間あたりの勤務時間が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、一般に週2日に見合う勤務時間未満では、本格的に業務に従事するとは言い難いものとの考え方や、あるいは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ような取扱いが示されている。また、任期が相当長

期にわたるものには支給する必要があるとされていて、相当長期の期間として6か月以上といった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いて、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分以上の場合は支給対象としている取扱いは、色々意見をもらっているが私どもとしては適切なものであると考えている。

3 定年年齢引上げ

(1) 基本賃金

地公労 今年の勧告では、民間が60歳以降の給与減額ないというところが半数を超えている。昨年度よりその数が増えている実態がある。民間調査の結果を踏まえて、削減の有無や削減率を検討する必要があると思うがどうか。

県当局 60歳を超える職員の給与等の取扱いについては、先程申し上げた通り、地方公務員法に定める均衡の原則に基づいて、国の取扱いに準じて定めていく必要があるという風に考えている。国の方における俸給月額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ように民間の給与水準を参考に当分の間の措置として設定したものとされていて、そうした考え方も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。

地公労 昨年民間の給与減額が7割なので公務も7割とするとの考え方であったが、民間の52%が給与減額していない実態を含めると、給与減額は85%になるはず。7割への減額は見直すべき。

県当局 先程申した通り、国における俸給月額7割措置については、民間の水準を参考に当面の間の措置として設定したものとされており、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。

4 勧告を受けて

(1) 多様で有能な人材の確保のための採用制度改革

地公労 人材確保の観点で、人事委員会も任命権者と連携しながら人材確保をするという風にあるわけだが、特に事務局と教育委員会の連携というのも重要だと思う。定期的に情報交換だったり、会議を持ったりと、そういう連携というのは、実際できるということなのか。

県当局 人材確保は、各任命権者が人事委員会と連携しながらとりくむものであって、話のあった教育委員会と会議を設置することは考えていないけれど、これまで、事務局における人材確保のとりくみを教育委員会などの各任命権者に情報提供してきたところである。知事部局において実施する人材確保のとりくみについて、引き続き情報提供をしていきたいと考えている。

地公労 勧告の方でも、試験制度の工夫というものが示されているのだが、実際、人材確保は解消されていないと思う。今後はさらに様々な工夫をしてもらいたいと思う。今回、勧告に出ている以上の工夫をお願いしたいと思うが、何か検討していることはあるのか。

県当局 当然、人材確保は重要であると考えていて、例えば、児童福祉関係職種なんかだと、年齢制限の引上げ、あるいは経験者採用の拡大、年複数回の選考考査の実施などを行って、必要な対応を、確保できるように努めているところである。

(2) 勤務環境の改善

- 地公労 新たな人材の確保も重要だが、今いる職員も働き続けられるようにすることが、さらに重要なポイントである。働き続けるために、勤務環境の整備をするということは、任命権者の責任だとおもうのだがどうか。
- 県当局 今回の人事委員会勧告においても、総労働時間の短縮、職員の健康管理、誰もが働きやすい勤務環境の実現、あるいはハラスメント防止対策の推進、こういったものについて勧告されたことは承知している。職員にとって働きやすい勤務環境を整備することは重要であると考えていて、引き続き、検査・整備に努めていきたいと考えている。
- 地公労 長時間労働是正のとりくみとしては、勧告の中でもDXだったり、マネジメントの評価だったりと出ているが、「職員の負担が軽減する」という観点で、考えてほしい。
- 県当局 勧告の中でもマネジメント強化を図ること、あるいはデジタル技術の活用なども含めて、業務の効率性を進め、職員の負担を軽減していくことが必要であると勧告されているように、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いて、引き続きとりくみを進めていきたいと思う。
- 地公労 ということは、勧告にあるような、それを進めると職員の負担が軽減するという風には考えていないってことか。
- 県当局 職員の負担を軽減していくようにとりくみを進めていきたいという風に考えている。
- 地公労 職員の負担を軽減するということは、いいことだと思うが、そうすると職員の負担軽減をして、総労働時間が短縮されるということだと、今の設定数は十分に足りていて、今後、職員も減らすというような考え方にもなってくると思うが、そういう意味か。
- 県当局 今回の勧告の内容が、このような趣旨とは認識していない。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いるので、引き続きとりくみの方を進めていきたいと考えている。
- 地公労 長時間労働の是正だったり、総労働時間の短縮だったりという部分は、人員増で対応するべきだと思うが、そのことについてはどう考えているか。
- 県当局 繰り返しになるが、総労働時間の短縮については、重要な課題であると認識しているので、引き続きとりくみを進めていきたいと入封に考えている。
- 地公労 多忙な教職員への対応ということで、時間外勤務を行っている職員は4割を超えているという実態を、韓国の中でも把握しているということであった。そういう意味でも、人員増を図る必要があるのではないか。
- 県当局 今回、人事委員会勧告の中でも、多忙な教職員の対応はあったけれども、教育現場に関する話については、これまで皆さんとの交渉結果を教育委員会に伝えてきているところである。本日話があったことについても伝えていきたいという風に考えている。
- 地公労 夏季休暇取得期間のことだが、国は6月から10月までに拡大して、勧告でも取得期間の取扱いを検討する必要があるという形になっていた。県も是非検討していただきたい。
- 県当局 夏季休暇について、人事委員会勧告の中で、国が見直しを実施することとした事情なども踏まえて、取得期間の取扱いを検討していくとされたことから、人事委員会の検討状況であるとか、他県の動向などを注視して、本県の

取り扱いを検討していく。

最後に、渡邊議長より「国、人事委員会勧告、民間との均衡と、この間何度も聞いているから、制度の枠組みについては私たちも理解している。その視点から言えば、今回の提案も課長の言う通り『適当』なのだろう。しかし、私たちが見ているのは現場である。もっと現場実態を見ていただきたい。給与については勧告通り、働き方や休暇制度、両立支援に関しても期待感のもてる提案が出てこない。このような状況では、人材確保は難しいと言わざるをえない。人材確保が大きな課題となっている今、ベテラン層は、なくてはならない存在であり、これまで以上に職務に対する期待と、求められる責任は高まっているにも関わらず、その処遇は、求められる期待、責任と大きく乖離している。定年引上げとなる61歳の方と、再任用の62歳の方は、生まれた年が1年違うだけで求められる職務と責任は同じなのに処遇に大きな差がある。加えて臨任の方、会計年度の方、この方々も現場には欠かすことのできない仲間である。私たち県職員、教職員としてのプロフェッショナルだから、不満を出して仕事をしないが、胸中穏やかでいられないのはご理解いただきたい。しかし、人と人だから、気持ちを込めて仕事をするのが、質の高い行政サービス、よりよい教育に繋がっていると考えれば、穏やかでない気持ちのままに従事することはいかなものだろうか。これはベテラン層の方だけの不満に留まらず、職場全体に影響を及ぼす大きな問題である。千葉県の総合計画と課題解決にむかって、どんな手だてを講じるか考えられるのは、県当局の皆さんである。その責任の重さをしっかり認識してもらいたい。そして、総務部長や副知事、さらには知事とも本当にこの提案で千葉県は大丈夫なのか、しっかり検討してきてほしい。私たちの要望を踏まえた提案が新たになされることと、納得のいく回答を強く求め、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。

明日の第3回交渉が山場となります。

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、ご協力をよろしくお願いいたします。