

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14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交渉を行いました。冒頭、渡邊議長より、「この間の交渉の中で、課長からは『国や他団体との均衡』という言葉が繰り返されており、そもそも千葉県の行政機関と教育機関は何のためにあるのだろうか。また、誰のためにあるのだろうか。千葉県の総合計画は、冒頭に熊谷知事のメッセージから始まるが、ここには、『年齢や性別、国籍などに関わらず、誰もが社会に参画し、この人らしい活躍をすることができる千葉の実現をめざしていく』と記されている。つまり、行政と教育機関は千葉県民が活躍できる社会の実現のためにあり、600万人県民のためにあるということだと私は思う。この県民に対して、質の高い行政サービス、よりよい教育のためには、職場のチームワークと職員一人ひとりのモチベーションは欠かせないことだと私は考える。県当局からの賃金や休暇など、様々な制度の提案が職場のチームワークやモチベーションに大きく影響している。県当局において、使用者として見るべきところは、国や他団体ではなく現場のほうである。現場実態を踏まえた回答を強く求め交渉に入る」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 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、新型コロナや災害等への対応で職員・教職員の労働実態は多忙な状態にあり、さらに職員・教職員の療養休暇や途中退職等により、時間外勤務も増えている。また、物価高騰で職員の生活に一定の影響があ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、今後へ向けて処遇改善が必要と考えるがどうか。

県当局 職員の皆さんのご尽力には感謝している。また、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だと考えているが、私共は、職員の労働条件に関して席にな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いう風にされている。こうした法令など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こと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 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 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団体間で差があるという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、こちらも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、国との均衡あるいは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をしている。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訂を行ってきたことから適正なものとして認識している。

## (2) 初任給改善

地公労 ここ数年応募者が少ない状況がみられている。この原因をどう考えているのか。

県当局 応募にあたっての判断要素というのは様々で、一概には言えないが、少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中で、民間企業における採用者の増員など、こういったものによ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 職員の給与については、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。新規採用職員でも、自活が可能な初任給水準にすべきということだが、生活費の観点についても、人事委員会の勧告の中で、当然配慮されているものという風に考えている。

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 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。  
地公労 労働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 民間住宅の供給状況など、社会情勢の変化を踏まえて職員住宅や職員寮は原則廃止とすることとされており、新たに整備をすることは難しい状況である。ただ、しかしながら、現在も入居率が高く施設管理上も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、存続させた上で、有効活用を図っており、新規採用職員に対しても、入居の案内を行っている。職員住宅であるとか、職員寮の入居可能個数あるいは、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。

### (3) 中間層の賃金改善

地公労 今回の給与引き上げの提案でも、若手が1万円を超える引上げに対し、中間層になると、引上げ額は半分以下になる。定年まで継続的に働きたい若手職員が減っている中、この中間層の賃金が引きあがらないと、若手職員が展望を見いだせない。長期的視点で人材確保のために、引き上げをするべき。

県当局 給料表の改定に関わることになるが、人事委員会において、職員の給与と民間給与との比較を行って、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、あるいは全体の公民格差の状況なども総合的に勘案して、必要な勧告を行っているものと理解している。繰り返しになるが、今年の勧告は、人事委員会において、民間企業における初任給の動向などを踏まえて、人事委員会の勧告の内容の給料表については、初任給をはじめ若年層に重点を置いて全体的に引上げを行うこととするものである。

### (4) 高齢層職員の賃金改善（再任用も含めて）

地公労 暫定再任用職員は、制度設計時に年金支給がされる中での賃金設定であったが、現在年金が支給されずに、矛盾がある。（また）「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かったり、定年年齢引上げで給料が減額されたり、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員については一時金支給月数が一番低くなっている。モチベーションを維持するのが難しい。その認識はあるのか。

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。職員の皆さんのモチベーションの向上に繋がるよう要素というのは様々であつて、一概に申し上げることは困難であるけれども、業務に対するやりがいを高めて、働きやすい職場環境づくりを行う必要があると考えている。そのため意欲・能力・実績を重視した人事配置であるとか、キャリア形成あるいは研修による能力開発、人事評価制度などを通じた上司との十分は対話の実施。総労働時間の短縮、あるいは仕事と育児・看護の両立支援など様々なとりくみを行っている。本日、モチベーションの向上策として質問が出ているけれども、新たなとりくみについて提案することは、難しい状況にあるが、引き続きこうした様々なとりくみを通じて、今後も職員の皆さんに意欲を持って業務に従事してもらうよう努めていきたいと考えている。

地公労 さらに、職場では新たな業務が発生すると経験豊富なベテラン職員に業務が割り当てられる状況で、再任用職員の存在は貴重である。にも拘わらず、賃金で差別的な不当な扱いを受けている。定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を希望しない場合が多くあると危惧しているが、どう考えているのか。

- 県当局 暫定再任用職員であるとか定年前再任用短時間勤務職員にかかる給与制度については、60歳を超えた退職職員のみを対象とした制度であって、退職前の職員を対象とした給与制度とは、一定の差が生じることは、ありうるものと認識はしている。一方で、職員が60歳以降のモチベーションを維持して勤務を継続するにあたり、給与はその要素の1つであると思うが、職員の給与については、先ほど来申し上げているように、法令等の枠組み踏まえて、対応していくことが必要であると考えている。再任用職員を含む、高齢層職員の皆さんが、これまでの経験、あるいは知見などを生かして、学校現場をはじめ、校務のあらゆる部門、場面で活躍・貢献してもらっていることは非常に理解している。今回の再任用職員の給与に関して改めて示すことはできないが、私どもとしても再任用職員の人事運営の変化を踏まえて、処遇等について皆さんからの意見も踏まえて引き続き検討はしていきたいと考えている。
- 地公労 人材確保の点で、来年度早急に再任用職員を含めた高齢層職員の月例給の引き上げをするべき。
- 県当局 暫定再任用職員等の再任用の給与については、人事委員会の方で民間の再雇用社の給与水準を調査・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則って改定を行ってきており適正なものと認識している。
- 地公労 60歳以降の職員で、同じ職務を担いながら、生活関連手当を支給されない職員がいることは不当ではないか。60歳以上の全職員に支給するべきではないか。
- 県当局 暫定再任用職員等、再任用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かかる給与制度と同様としたところであり、再任用職員の給与制度については、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、国に準じたものにしていく。国において、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、本県についても同様の取扱いとしている。なお、今年度の人事院勧告において従前の人事運用の変化を踏まえて、手当の支給範囲の拡大について言及されているなど、採用職員の処遇について見直しの動きもあるため、私共としても、皆さんの意見を聞きながら、引き続き検討していきたいと考えている。
- 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 教職員の給与ということだが、こちらについても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。これまで申し上げているように、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結果を教育委員会に伝えており、本日お話があったことも伝えていきたいと考えている。
- 地公労 教育職の60歳以降の働き方は、担任をしたり部活動を担ったり、60歳前と同様な業務についていても、賃金や一時金が下がってしまっている。60歳以降の教員が働いてもらうことは児童への教育の質を下げないためにも重要である。特別昇給を復活するべき。
- 県当局 繰り返しになってしまうが、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。

渡邊委員長（議長）の発言

私たちは、県職員と教育の教職員としての代表として、交渉に向かっているけれども、課長はどのような立場でそこにいるのか。確認をしたい。

県当局 職員全体の代表である。

渡邊委員長（議長）の発言

知事部局と教育委員会のそれぞれの代表としても、ここにいる。そうすると教育委員会に伝えるという言葉は、当然代表として来ているということは、県知事の代表であり、教育長の代表であるという言葉だと思うから、その伝えるということは非常に重みがあると私は思っているので、ぜひ、変わるものではなく、この重みをきちんと感じた上でこの後、教育委員会に伝えてほしい。

### （５）一時金引上げ

地公労 知事部局の専門職や教育で、東京などへの人材流出が増えている。東京都も特別区も一時金は4.65月と勧告されている。人材確保のためにも東京と同じ支給月数にするべきではないか。

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、本年7月までの1年間における民間の賞与等の特別給の支給月数を調査・研究した結果、民間との均衡を図るため判断したものと理解をしている。職員の給与については、法令等の制度的枠組みを踏まえて、職員の給与を社会一般の情勢に適用した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 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の支給月数であるが、暫定再任用職員はフルタイムであっても2.35月で、常勤職員と格差がある。同一労働同一賃金の観点で、年齢で差別するのはおかしいのではないか。

県当局 暫定再任用職員など、再任用職員の支給月数について、人事委員会が民間の再雇用の給与水準を調査・研究した上で、国であるとかまた社会の状況などを総合的に勘案して実施する毎年の勧告に則って給与支給月数の改定を行ってきているものであり、適正なものと認識している。

### （６）次年度へ向けて

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、特に、定年引上げで大きくライフステージが変わる。60歳以降の働きをもう一度再考し、賃金の改善をお願いしたいし、仮にすぐ改善できないのであれば、休暇等で検討していただけないか。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 定年年齢が段階的に引上げとなる中で、暫定再任用職員を含む、高齢層職員の皆さんが、これまでの経験あるいは知見をいかして、学校現場をはじめ公務のあらゆる部門、場面において活躍・貢献していただいていることは十分理解はしている。今回の暫定再任用職員を含む高齢層職員の処遇に関して、改めて示せるものはないが、今後も皆さんからの意見も聞きながら引き続き検討していきたいと考えている。

## 2 会計年度任用職員制度改善

### （１）定年前再任用短時間勤務

地公労 同じ会計年度任用職員として職務を担いながら、報酬月額が4月遡及される職員と、勤勉手当が支給される職員がいて、制度の改善を全く受けられない職員がいることは、不当ではないか。

県当局 期末勤勉手当の支給であるとか、報酬の改定期期に関して一定の要件を設け

たことについては、常勤職員と同等の取扱いとすることから、一定程度の雇用期間や、週あたりの勤務時間がある者を対象津することが、適切と判断したところである。

地公労 4月遡及と、一時金を支給する要件に、15時間30分となっているが、国マニュアルをみると、15時間30分で限定するというより、週2日では本格的業務に従事しているとはいえない、としている。それならば、週3日勤務していてもカリキュラム上、15時間30分以下となる場合がある。制限を撤廃してもいいのではないか。

県当局 私どもの方としては、2日以上勤務であっても、週あたりの勤務時間が著しく短い者に対して常勤職員と同等の取扱いをすることは適切ではないと考えている。

地公労 来年度以降、15時間30分以下の勤務時間に応募する会計年度任用職員が少なくなる可能性がある。他県では、時間数などの条件をなくしているところもあるので、次年度へ向けて検討せよ。

県当局 一部の団体について、そのような取扱いがあるということは、承知しているけれども、雇用形態であるとか、団体の事情が異なるため一概に申し上げることはできない。任命権者により、また異なる事情があることは承知しているけれども、非常勤講師など、教育現場に特有の職員については、教育委員会において、検討がなされるものと考えている。これまでも、皆さんからの要望など、その都度、教育委員会にしっかりと伝えていっているところであるが、私どもとしても、教育委員会から意見を聞くなどして、何かできることはないか、皆さんからの意見も踏まえて引き続き検討の方をしていきたいと考えている。

地公労 勧告の取扱い等について提案する際、一般職員も技能労務職員も給料表で改定額がしめされるが、会計年度任用職員は示されない。提案の際に、報酬の改定額を示すこと。

県当局 会計年度職員の報酬については、職種であるとか勤務形態が多岐にわたること、あるいは各任命権者で徹底していることなどから、提案時に最低額を示すことは難しい状況である。改定額を示す時期については、まず任命権者と相談してもらいたいと考えている。

## (2) 休暇制度

地公労 前回私傷病においては有給化することが提案された。現行療養休暇は10日であるが、今、新型コロナやインフルエンザ等の感染症が流行しており、10日では少ない。日数増をすべき。

県当局 会計年度任用職員の公務上の負傷、または疾病以外の理由いわゆる私傷病を理由とした療養休暇の取得日数は、国の非常勤職員の取扱いに準じており、他団体と比較しても遜色ない状況であり、拡充については考えていない。

地公労 私傷病の場合は有給化されたが、『公務上の負傷や疾病』は本人に非がない場合が多いと言える。有給とする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、現行では勤務しない時間に応じて給与を減額する、いわゆる無給の休暇であるけれども、公務上の負傷、または疾病により療養休暇を取得する場合には、公務災害補償または、労働災害補償、こういったものを受けることができることから、今回は、まず公務上の負傷または疾病以外の理由、いわゆる私傷病により、取得できる療養休暇について見直しを行いたいと考えている。

### 3 総労働時間短縮

#### (1) 客観的勤務時間の把握方法

- 地公労 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ますがどうか。
- 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けれども様々な事情により増額が必要となった場合には、補正などによって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 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。引き続き、とりくみの方を進めていきたいと考えている。また、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」これを策定し、ICTを活用した業務の効率化、あるいはスクールサポートスタッフの配置及び、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、推進して教員の皆さんが働きやすい職場環境づくりに努めていると聞いている。
- 地公労 人材確保の点も含めて、必要な予算の確保を行う必要があると考えますがどうか。
- 県当局 繰り返しになるが、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けれども、様々な事情によって増額が必要になった場合には、補正などにより適切に対応しているものという風に考えている。

### 4 休暇制度改善

#### (1) 短期看護休暇の改善（日数増）

- 地公労 通院などに付添う場合、現在の千葉県の医療機関の状況からは長時間掛かり半日の休暇では間に合わず1日となってしまう場合も多い。また、定年年齢の引上げにより、働く期間が延長していることから、介護をしながら働く職員も多くなる。5日ではすぐに休暇日数がなくなってしまう。1人に付き7日、2人の場合14日とせよ。
- 県当局 短期看護休暇の方は、看護が切実な問題であることを踏まえて、負傷・疾病・老齢により2週間以上にわたって日常生活を営むのに支障があるもの者の看護を行うため平成22年6月に新設したものである。休暇制度というものは、国や他団体との均衡を考慮する必要があり、短期看護休暇については、国及び全ての都道府県において、利用日数が5日という状況であることから、日数を増やすことは難しいと考えている。

#### (2) 子育て休暇の改善

##### 1) 対象者の年齢延長

- 地公労 義務教育終了後でも学校行事等での負担がある。現在、障害者手帳等を所持する子どもを養育する場合には18歳までとなっているが、すべての養育する子どもについて18歳まで対象とすべきではないか
- 県当局 子育て休暇については、これまで皆さんとの話し合いを重ねて、制度の拡充

に努めてきている。対象者についても、国における子育て休暇では、「小学校就学前までの子」が対象であるところ、本県では、「義務教育終了前までの子」に拡充し、さらに障がいのある子については、18歳に達する年度の3月31日まで対象を拡大している。国や他団体との均衡などを踏まえると、更に高い方を拡充することは難しいと考えている。

## 2) 対象範囲の拡大

地公労 子どものみを対象としているが、孫についても対象とすることはできないか。

県当局 子育て休暇については、制度の拡充に努めてきており、対象者についても先ほど申し上げたように、国では小学校就学前の子であるところ、本県では義務教育終了前までの子と、国と比較して相当程度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が少なくないという話は、これまでも伺っているところであるが、国や他団体との均衡などを踏まえると子育て休暇の対象を、更に拡充することは難しいと考えている。

## 3) 休暇日数増

地公労 現在の1の年度子ども1人に付き7日(2人以上10日)の日数増を行えないか。

県当局 子育て休暇については、これまで皆さんとの話し合いを重ねて、制度の拡充に努めてきているところである。日数についても、国における子育て休暇では、子が1人の場合5日であるところ、学校行事などを対象にしたことも踏まえて、本県では、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。

## 千教組 古川書記長の発言

これまでの交渉で様々な要求をさせていただいた。人材確保、そのための休暇制度の充実、代替の配置、長時間労働の是正、業務削減、賃金の引上げ、若年層・高齢層の処遇改善等である。

その結果、子育て休暇、復職制度、会計年度職員の休暇制度等々をご提案いただいた。しかし、十分ではない。まだまだ足りない。未だに千葉県では欠員がいる状況であり、状況が良くなったと言えるものではない。

千葉県の人事委員会報告・勧告の中で「人材確保」「個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上」「勤務環境の整備」「仕事と家庭の両立支援」「高齢層職員の能力及び経験の活用」など我々が望んでいることが盛り込まれている。特に『多忙な教職員への対応』と他の団体ではあまり見られない、教職員に特化した報告が出されている。あとは実現する政策が出るだけである。

私たちの望むのは「定時に帰ることのできるような当たり前の労働環境」である。これはそんなに高望みの要求だろうか？これはいつ、だれが、どのように実現するのか？教育委員会なのか？

「教育委員会に伝える」という回答をもらう。きっと伝えていただいているとは思いますが、実現できるように強い働きかけをお願いしたい。また、我々の業務削減や働き方改革をおし進める県教育委員会が現場と同じように、またはそれ以上に業務過多による長時間労働にさらされているということは以前も申し上げた通りである。では、その「勤務環境の整備」は誰がやるのか？自分たちか？これはどこにお願いすればよいのか？知事部局の方で何とかお願いできないのか？



また、給与面では特に再任用に方々はあまりにも申し訳ない、働き続けていくモチベーションは上がらないと思う。何かできることはないか？休暇制度は新設できないか？神奈川県は「国や他団体との均衡」を無視して、61歳の年度の再任用の方に2日間のリフレッシュ休暇を新設している。千葉県でもできるのではないか？

再任用制度はもちろん国の制度であることは承知しているし、千葉県だけがということもわかるが、やはり現場目線で考えていただきたい、「そこで今何が起きているのか？」「何に苦しんでいるのか？」「何に憤りを感じているのか？」千葉県で何が起きているのか？千葉県のことは千葉県が一番わかっているし、自分たちで良くしていかなくてはならないのではないか？

是非、千葉県の現場で起きていることにもう一度目をむけていただき、現場の願いに少しでも寄り添った提案がされるようお願いしたい。

### (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、日数というのは、他団体と比較して遜色ない状況であり、現時点ではこれ以上の拡充については考えていない。リフレッシュ休暇は、国のない休暇制度であって日数や対象となる年齢を更に増やすことについては慎重に検討する必要があると考えている。定年年齢が段階的に引上げとなる中で、再任用職員を含む高齢層職員の皆さんが、これまでの経験、あるいは知見をいかして学校現場をはじめ、公務のあらゆる部門、場面において活躍・貢献していただいていることは十分に理解している。拡充の面で、リフレッシュ休暇など、話は出ているけれども、示せるものは今回持ち合わせていないが、何か工夫できることはないのか、皆さんと引き続き話し合っていきたいと考えている。

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 リフレッシュ休暇については、繰り返しになるけれども、リフレッシュ休暇の要件、あるいは日数は、他団体と比較しても遜色ない状況であり、現時点ではこれ以上の拡充について、考えていない。

### (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 本県の夏季休暇の日数が、6日であるということは、47都道府県の中でも充実しているという風に認識していて、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、これまでの会議や通知などの機会を通じては、夏休みを含めた、計画的な休暇の取得や連続休暇の取得推進、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。今後とも引き続き、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 昨年度・今年度は、夏季休暇の取得期間延長を行った。国でも取得期間を延長した。県でも6～10月とするべきではないか。

県当局 夏季休暇の取得期間の延長というところで、お話しをいただいたので、夏季休暇の取得期間の拡大について提案の方をしていきたいと思う。今回、国に

おいては、現在の夏季休暇の取得期間を7月から9月までとしてある。3か月間である。一方、今年度の人事院勧告の勧告において、業務の都合により対象期間内に休暇を使用することが困難な職員については、当該期間を前後1月の期間、拡大することが勧告の中で報告されている。本県では、これまでの交渉において、夏季休暇の取得期間を、現在6月から9月まで、4か月としているところだけれども、10月までとすることができないのかというような要望をもらっていることもあって、取得期間について検討してきたところである。その結果、皆さんからの要望のあった内容に沿って取得期間を拡大することとした。提案の方をさせていただきます。

#### 夏季休暇取得期間の拡大について（案）

##### 1 夏季休暇取得期間の改正案

項目	現行	改正案
期間	6月～ <u>9月</u>	6月～ <u>10月</u>

最後に、渡邊議長より「本日についても、国や他団体との均衡という言葉が多々あったことが気になるが、最後、夏季休暇の取得について、私たちが求めていた提案があったことについては、現場の方を見てもらったと評価していきたいと思う。回答については後日にしたい。さて、私たちの千葉県教職員組合は、書記局は県教育会館にある。県職員の試験会場として、県教育会館を利用してもらっているから、不安と緊張の面持ちの学生や高校生とすれ違うことがたまにある。私もかつては、採用選考を受けたことがある、同じような時があったと思うと、落ち着いて頑張れと声をかけたくなる。県民の視点に立ち、千葉の未来を切り開くために行動できる職員。組織の一員として役割を理解し、協力し合える職員。的確な判断のもと、努力を惜しまず実行力を持って行動できる職員。これは皆さんだったらすぐにはわかるのではないかなと思うが、こういった千葉が求める職員像をめざし、千葉県のために力を尽くそうと、期待とやる気に満ち溢れた新たな職員が、来年の4月から私たちの仲間になると考える。この仲間が県民や子どもたちのために力を発揮できる一人前の職員になれるように、私たち現場では、大切に育てたい。そのためには、職場のチームワークや先輩職員の意欲ある姿を見せることが大切なことだと思っている。県当局においても、そういった職場になるような制度提案をお願いしたいと思うし、この新たな仲間たちが定年まできちんと力を発揮して最後まで働き続けられるような制度を、考えてもらうことが私たち職員を大切にするという皆さん使用者としての責任ある立場だと思う。繰り返しになるが、県当局からの賃金とか休暇、様々な制度提案が職場には大きく影響する。また、私たち現場の職員や教職員が県民や子どもたちと向き合っている。私たちは、これからもこういった現場の子を皆さんに届けたいと思うし、現場実態に必要なことは何か、訴え続けていきたいと思う。本日、課長から知事や首長の代理であるという確認をさせてもらったが、そういった代理の立場の課長から『皆さんの声を聞きながら引き続き検討する』と、この言葉は大変重たいと受け止めているし、課長もそのように認識してほしいと思う。ぜひ、そういった立場の方が引き続き検討と発言したわけだから、県当局の立場においても現場目線の政策や制度を検討してもらいたい。切にお願いをして、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いいたします。

一年間ありがとうございました。一定の成果はありましたが、まだまだ十分ではありません。次年度以降も更なる充実にむけて交渉をしていきます。