

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、新型コロナウイルスへの対策、等を求め、 今年度の地公労交渉スタート！

5月18日(水)、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初となる夏季交渉を行いました。冒頭、渡邊議長から、「新型コロナウイルスが拡大し、約2年半が経つ。この間、現場の職員・教職員は、県民・子どもたちのために、必死に業務を行っている。そんな中、昨年度、一時金削減と55歳以上昇給停止の提案があった。昇給停止については、いったん見送られたが、業務に必死にとりくんでいる職員、教職員に対する提案としては残念でならない。行政サービスの向上、よりよい教育をめざすならば、職員、教職員の意欲につながる提案をするべきである。県当局においては、使用者の責任として、職員が安心して、意欲的に職務に専念できるよう条件整備をすることを強く要望し交渉に入る」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 覚書、確認書、労使協議事項、労使慣行の尊重

- 地公労 今年度、総務課から人事課へ組織改編されたが、これまでの労使交渉内容を引き継ぐことでよいか。
- 県当局 これからは人事課で行われることとなりますが、これまでの交渉の経緯を踏まえ皆さんと話し合っていくよう引き継ぎを受けている。誠意をもって話し合っていきたいと考えている。
- 地公労 この間の覚書、確認書などの遵守はもちろん、交渉経過などの経緯をふまえて対応することでよいか。
- 県当局 これまでの交渉を尊重し、対応していく。
- 地公労 2年間の交渉において、夏季・秋季各4回の交渉回数を確保できなかったが新型コロナウイルスの感染防止対策としてのものであり、平常時はこれまでの労使慣行通り夏季・秋季とも各4回の交渉を行うことでよいか。
- 県当局 これまで築かれてきた交渉の経緯を尊重し、必要に応じ、誠意をもって話し合っていくことに変わりはない。
- 地公労 新型コロナウイルスの拡大防止に努め、緊急事態宣言・蔓延防止が発出されていない限り、対面での交渉を基本とすることでよいか。
- 県当局 感染状況を踏まえ、これまで築かれてきた交渉の経緯を尊重し、対面での交渉とする。

2 定年年齢引き上げ

(1) 今後のスケジュール

- 地公労 令和3年6月に地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、国家公務員と同様に、地方公務員の定年年齢が2年ごとに1歳引き上げられる。施行は令和5年度(2023年度)とされている。条例化にむけた今後のスケジュールはどうか

か？

県当局 資料を見ながら確認をしていく。

○定年引上げの期間

- ・2023年度から2年に1度ずつ65歳まで段階的に引き上げる。

○定年前再任用短時間勤務制の導入

- ・60歳に達した日以後に退職した人は、選考により、短時間勤務の職に採用できる。

○暫定再任用制度の措置（以下、主な該当者）

- ・2023年4月1日前に定年退職した人
- ・再任用をされたことがある人
- ・2023年4月1日以後に勤務延長された後退職した人
- ・再任用短時間勤務の勤務を満了して退職した人 等

○役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）

- ・管理監督職（管理職手当を支給される職員 ※小中学校だと「校長・副校長・教頭」）勤務上限年齢に達した職員は、翌日からの4月1日までの間に、監督以外の職への降任又は転任する。

○情報提供・意思確認制度の導入

- ・60歳に達する前年度において、定年延長に関する必要な情報を提供し、勤務の意思を確認する。
- ※今年度は、条例、規則等の規程を整備した後、速やかに情報提供・意思確認を行いたい。

○給与について

- ・2024年4月1日からの給与月額100分の70

○諸手当について

支給額	手当等の名称
① 7割水準による給料月額等に連動	教職調整額、地域手当、特地勤務手当等、へき地手当等、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末・勤勉手当
② 7割水準の額	給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、
③ 55歳前と同額	初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿直手当

○退職手当について

- ・60歳に達した日以後、退職する職員の退職事由は定年退職として算定

<定年前再任用短時間勤務・暫定再任用制度により採用された職員の給与等について>

- ・現行の再任用短時間勤務および再任用職員と同様の取扱いとする。

<55歳を超える職員の標準勤務成績の1号給昇給措置の廃止>

地公労 提案された内容に中身について確認していく。

<千教組>

60歳以降でも優秀評価をもらおうと、号給は上がるのか。

県当局 上がる。

<千教組>

その号給から、100分の70ということによいか。

県当局 その通り。

<千教組>

役職定年のことがあったが、例えば主幹教諭でいうと新しく主幹教諭になる人と、降格して主幹教諭になる人の枠は、別枠と考えてよいか。

県当局 そのあたりは任命権者になる。

<千教組>

意思確認のことで確認したい。意思確認というのは、意思決定とは別の話によいか。情報提供は前年度ということはよくわかるが、前年度で意思を確認するということは、どのくらいいるか数を確認するイメージによいか。

県当局 このあたりも、最終的にこれからまた詰めていかなければならない。運用の仕方も。

地公労 これまでの回答でも、国や他県の状況に加えて、本県の事情を踏まえて検討するとしている。どの様な特殊事情を踏まえた検討を行っているのか。

県当局 制度の検討にあたって踏まえた事情については、多岐にわたるためその全てをここで申し上げることは差し控える。

地公労 賃金・権利条件に関わる事項であり、地公労と話し合っていくことによいか。

県当局 定年引上げについても、今後とも誠意をもって話し合っていく。

(2) 定年年齢引上げ職員の待遇改善

地公労 60歳以降の賃金は60歳時の7割相当額としている。非管理職の場合は、職務内容、職責、勤務時間とも変わらないにも関わらず、賃金のみ引下げとなり同一労働同一賃金の観点からも不合理である。引下げるべきではないと考えるがどうか？

県当局 60歳を超える職員の給与の取扱いについては、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る必要があると考える。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調整に適応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出されたもので、本県も7割程度とすることが適当と考える。

(3) 定年前再任用短時間勤務職員

地公労 これまで、職員の意に反した任用はできないとの考えを示しているが、様々な事情で短時間勤務を選択せざるを得ない場合も多いと考える。希望者の生活を守るためにも、原則、本人が希望する場合には任用することで良いか？

県当局 定年に引き上げにより、65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、多様な働き方のニーズに対応するため、本人の意向を踏まえ、短時間勤

務の職で再任用することができる制度である。定年前再任用短時間勤務を選択するのは、本人の希望によるものであり、職員の意に反する任用はできないものとされている。職員へ十分な情報提供を行ったうえで勤務の形態を確認することとされており、定年前再任用短時間勤務の希望についても確認する。必ずしも任用するとは言えない。しかし、職員の意思を確認したうえで、適切に対応していく。

地公労 現在の再任用職員は、知事部局では週31時間など選択も可能となっている。職員の事情に考慮し、少なくとも現在と同じような勤務時間とすべきと考えるがどうか？

県当局 定年前再任用短時間勤務職員の採用については、現行の制度と同様の取り扱いをしたいと考えている。

地公労 職員の希望で、年度単位で現行の週の勤務時間の選択が可能すべきと考えるがどうか？

県当局 年度単位での勤務対応の変更については、意見を踏まえて今後検討していく。

地公労 60歳以降も班長など管理職ではないが一定の組織を統括する職は任用によって行くと昨年度の回答であったが、仮に本人が班長などの職を希望しない場合は、任用されないことで良いか？

県当局 60歳に達した翌年度の4月1日以降においても職については任用によることとなる。配置については、職員ひとりひとりの積極性をもって業務にとりくむことができるよう、適材適所の考えのもと意欲、能力、希望等を十分考慮して行うと考えている。

地公労 この課題については、これからも交渉を続けていく。

3 生活・賃金改善

地公労 この数年来、台風災害、新型コロナ、鳥インフルエンザへの対応で職員・教職員の労働実態は多忙な状態にある。いずれも例年にない状況にあり、時間外勤務も増えている。認識はあるか？

県当局 台風、鳥インフルエンザ、新型コロナウイルス感染症などによって、県の業務に様々な影響が生じ、多くの職員・教職員の皆様に大変なご尽力をいただいていると承知している。

地公労 これらの業務は、いわば災害と言えるもので通常業務ではない負担が掛かっているのではないか？

県当局 大規模災害や新型コロナウイルス感染症の終息が見通せない中で、職員・教職員の皆様の業務に様々な影響が生じていて、対応してもらっている状況にあることは承知している。

地公労 この様な職員の頑張りに報いる対応が当局として必要ではないか？

県当局 職員の皆様に災害、新型コロナウイルス感染症への対応にご尽力いただいていることに改めて感謝申し上げます。職員の給与については法令等の制度的枠を踏まえる必要がある。人事勧告に同調することが私どもの基本的な立場である。法律等を踏まえながら話し合っていく。

地公労 消費税引上げや物価上昇・ガソリン高騰で職員の生活は厳しくなっているとの認識はあるか？

県当局 生活実態がそれぞれの事情もあり、一概に申し上げることは困難であるが、消費税の引き上げや物価上昇が生活に一斉の影響を及ぼすもとであることは承知している。

地公労 職員の頑張りや生活実態から全職員への賃上げが必要と考えるがどうか？
県当局 私ども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は適正であるかということも意識していか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等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、こうした法律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。

4 夏季休暇制度改善

地公労 労働基準法改正もあり、年10日以上の子休付与者にはね5日間の子休を取得させることが使用者に義務付けられた。夏季休暇は普段の業務過多や近年の猛暑の中で、健康面からも休暇を取ることが重要だと考える。

R3年度の部局ごとの夏季休暇取得日数は？

県当局 現在集計中である。後日窓口で示す。

地公労 年々職場が多忙化している中で、子休が取得しづらくなっている。夏季休暇は職場として完全消化する様に推進されているため、子休より取得しやすいとの声もある。日数増を行ってほしい。

県当局 本県の夏季休暇の日数6日であることは、47都道府県においても充実していると認識している。そのため、日数の拡充については考えていない。

地公労 職場によっては取得期間が忙しい時期に当たり取得が困難な職場もある。労基法改正でも、休暇取得を促進していくことが重要との認識の元に行われている。全職員・教職員が夏季休暇を完全に取得できる様に取得期間の延長を行ってほしい。

県当局 期間については、平成24年度に6月から9月までとして1カ月検討したところである。これ以上延長することについては、一般的に10月は秋とされているところであり、難しいと考えている。

地公労 昨年、取得期間を11月まで延長されたが、9月24日に通知されており、有効な取得が難しかった。取得期間になる前に通知すべきだと思うが、その点についてどうか。

県当局 新型コロナウイルスの7月から8月にかけて爆発的な感染拡大への対応に多くの職員が従事することとなり、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。突発的な事情等を考慮して判断することとなるため、必ずしも事前に数字を発出できるとは限らないが、必要と判断した場合には速やかに職員への周知を図っていく。

地公労 学校現場では、全日数を取得することが難しくなっている。取得できるように、教育委員会に伝えること。また、取得期間・方法については任命権者ごとに、決定できるようにしてほしい。

県当局 夏季休暇の取得については、各任命権者において害が生じないように、統一的に運用されることが望ましいと考えている。諸期間の延長等については、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であると考えている。その上で任命権者から話があれば私どもとしても話を同わせていただく。今の話は教育委員会にも伝える。

最後に、渡邊議長より「本日の定年の引き上げについて提案があったが、現段階においては、職員、教職員の意欲につながる制度とは言い難く、改善の余地がある内容である。課長からは、私たち職員、教職員がおかれている厳しい状況を理解する言葉、労働条件に

責任をもつ立場との言葉があった。その言葉が形になるよう、職員、教職員が安心して職務に専念できるよう工夫、改善してもらい、前進回答を期待する」と力強く申し入れ、交渉を終えました。

私たちの生活と権利を守ることはもちろんのこと、教職員の人材確保、働き方改革にむけて、賃金・処遇の改善はとても重要なことです。具体的な学校現場の実態を県にさらに届けていくことが必要になります。今後とも、現場からの声をよろしくお願いします。