

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 第1回人事委員会交渉～ 安心してモチベーションを高く職務に専念できるような勧告を求める！

7月12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、千葉県人事委員会と交渉を行いました。冒頭、渡邊議長から、「昨年度は、人事委員会勧告により一時金引き下げ、月例給は改定なしとなった。感染症対策などにより、総じて従来よりも業務量が増えていた中で、昨年度の勧告は到底納得できるものではなかった。私たち職員・教職員の生活実態は、物価や燃料費の高騰が追い打ちをかけ、さらに厳しい状況である。また、長時間労働の問題も解決されていない。この現状が続けば、県職員や教職員を志す者が減り、人材確保がますます難しくなることが安易に予想される。今こそ労働基本権の制約に対する代償措置としての機能、役割を発揮し、私たち公務員が安心して、またモチベーションを高く職務に専念できるような勧告を強く求める」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 2022年勧告について

(1) 人事委員会の調査の実施状況及び勧告時期について

地公労 人事委員会の調査の実施状況及び勧告時期はどうか。また、初任給や月例給在宅勤務手当の調査はどうするのか。

●調査状況

人事委 令和4年の職種別民間給与実態調査については、4月25日から6月17日まで54日間実施した。対象は、例年と同様事業所規模50以上を対象として実施した。新型コロナウイルス感染症に対する医療現場の厳しい環境を鑑みて一昨年、昨年に引き続き病院については調査の対象外とした。

●勧告時期

人事委 現時点では未定である。

●在宅勤務手当等の調査はどうするのか。

人事委 今年の調査について国と同様、在宅勤務関連手当の支給状況について調査を行ったところである。

(2) 人事委員会勧告に基づいた給与改定

地公労 新型コロナウイルスの影響により民間企業等の賃金で厳しい状況との報道等がされている。公務員の給与決定は、勧告制度によることが原則であり、2013(平成25)年度に県が給与減額支給措置を行った際にも人事委員会として「勧告制度に基づかないものは職員への影響があり、勧告に基づいたあるべき給与水準の確保が必要」と言及している。この立場は変わらないことで良いか。

人事委 変わらない。

2 賃金改善

(1) 基本賃金改善

地公労 感染症以降7年連続での給料表の引上げが停止され、一時金の2年連続での引下げが行われ、今まで以上に職員の生活状態は厳しいものである。特に、高年齢層については昇給幅の抑制や昇給号給の抑制、さらに定年年齢引き上げで給料の引下げが提案され、より一層厳しい状況にある。また、これまで県との交渉でも、人事委員会への要請でも、「職員の生活実態の厳しい」こととの認識を確認してきた。新型コロナウイルスへの対応では、職員・教職員とも自分の健康への不安も抱えながら、多忙化する業務を行っている。これに報いるためにも待遇改善が必要だ。人事委員会として、県職員・教職員の生活改善のためにも大幅賃上げを行うべきではないか。

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に基づいて決定するものである。人事委員会の勧告は、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ため民間企業従業員の給与等を調査して実施しているところである。本年の勧告についても、このような趣旨にのっとり適切に対応していきたいと考えている。

(2) 初任給改善

地公労 この数年間最低賃金の引上げと初任給の引き上げ幅に違いがあり、年々差が縮減している。現在、地域手当を含めることで差は確保されているが、基本給のみでは将来的に逆転現象が起こることもあり得る。公務員は最低賃金法の適用除外であるが、逆転現象を起こさない様に大幅引き上げや格付けの検討なども行うべきではないか。

人事委 最低賃金については、近年引き上げになるということを承知している。今話があった通り、一般職の地方公務員は最低賃金法の適用はないということである。けれども、最低賃金に関する動向については引き続き注視していきたいと考えている。

(3) 通勤手当

地公労 ガソリンなどの高騰により、交通用具利用では自己負担分が大きい。通勤手当を増額するべきではないか。

人事委 自動車の通勤手当については、国、各県の動向、民間の状況等を総合的に勘案して決定しているところである。今後ともこれらの状況を注視していきたいと考えている。

地公労 特急や高速道路利用の場合、2分の1支給で片道のみであることと上限額が2万円であり、職員の負担が大きい。通勤は人事異動により決まった勤務先によって差が出る。全額支給すべきと考えるがどうか。

人事委 国、各県の動向、民間の状況等を総合的に勘案して決定しているところである。

地公労 交通用具利用では、自動車利用の場合の手当引上げとパークアンド・ライドの場合の駅周辺での駐車料金や自動車通勤の場合の職場近辺の駐車料金を手当として支給すべきと考えるがどうか。

人事委 国、各県の動向、民間の状況等を総合的に勘案して決定しているというのが基本的な考えである。

3 労働条件改善

(1) 総労働時間短縮

地公労 この数年、労働時間の適正管理と長時間労働の解消に向けた法改正などが行わ

れてきた。しかし、依然として職場では過労死ライン越えの長時間労働や不払い残業、の実態がある。人事委員会として任命権者に対して、具体的で実効ある総労働時間短縮策の提言を行うことが必要と考えるがどうか。

人事委 新型コロナウイルスより労働環境が非常に厳しい、勤務実態が厳しいと聞いている。それに対して任命権者がどのような措置をするべきなのか、勧告、報告が必要であると考えている。

地公労 新型コロナウイルスの感染対応や鳥インフルエンザ対応等、知事部局では月 80 時間以上の時間外勤務で医師の面接相談が、延べ 800 件以上も発生した。災害への対応でありやむを得ない面もあるが、人事委員会として検証等を行ったのか？また、行ったのであればその結果はどうだったのか。

人事委 勤務の状況については任命権者のほうから、適宜報告なり調査などしてもらっているところである。それについて、どのようなことが必要なのかということは委員会として報告なり勧告なりしてきているという状況である。

地公労 学校現場に年間を通じた「変形労働時間制」が導入できる制度改正が行われた。しかし、学校現場での長時間労働が人員不足と業務増が大きな要因である。仮に閑散期の労働時間を短くしても根本的な解決にはならない。導入は行うべきでないと考えているがどうか。

人事委 どのような勤務時間の制度を導入するかは任命権者で適切に判断されることである。職員の勤務の条件については人事委員会としても把握する必要がある。それについては把握したうえで、どのような勤務制度が相応しいか報告なり勧告なり必要なものは行っていくと考えている。

4 定年年齢引き上げ・再任用制度

地公労 公務員の定年年齢の引上げが制度化され、65 歳まで無年金となることはすでに決まっている。これまでの再任用制度と同様に勤務時間、職務内容、職責が同じにも関わらず賃金も定年年齢引上げでは 60 歳時の 70%、再任用ではさらに低い水準となる。地公法の職務給の原則からも不合理だ。同一の賃金水準とすべきであると考えているがどうか。

人事委 定年引上げ後の給与制度については、地方公務員法に定める均衡の原則に基づいて国家公務員の取り扱いを考慮すると定められている。また再任用についても均衡の原則に則って国に準じているので、その枠組みの中ということで適正なものとして認識している。

地公労 過渡的に再任用制度が残ることになる。年齢によっては、60 歳から 2 段階の賃下げとなる。再任用制度の改善を行う必要があると考えているがどうか。

人事委 現行の再任用制度と同様ということになっている。これも国に準じているというところなので、国や他の都道府県の動向を注視していきたいと考えている。

地公労 再任用の住居手当や扶養手当の支給と一時金の支給率の引上げを行う必要があると考えているがどうか。

人事委 そういった手当も含めて、再任用職員の給与については法に定める均衡の法則に則って国に準じているところである。今後も国の動きを注視しながら検討していきたいと考えている。

5 会計年度任用職員制度

地公労 会計年度任用職員制度がスタートし 3 年目となったが、正規職員の一時金引下げに合わせ、会計年度任用職員の一時金も 2 年連続で削減されることとなった。依然として賃金水準は低い状況にある。人事委員会として、地方公務員法

適用の職員となったので、民間の給与水準調査を行う必要があると考えるがどうか。

人事委 会計年度任用職員と民間との話だが、職員の報酬と民間の給与水準のバランス、均衡については国が出している事務処理マニュアルに考え方が示されている。それによると人事委員会による公務員規格を通じて民間給与との均衡が図られている。常勤職員の給与を基礎とすることによって、会計年度任用職員の給与水準も間接的に実現されると国のマニュアルで示されている。これに基づいて会計年度任用職員の報酬については任命権者によって常勤職員の給与を基礎として決定されていることから、民間の非常勤の給与水準との調査については考えていない

地公労 現在は、一般職の給与改定率での改定が行われているが、この方式では、一般職員との賃金格差が解消されないこととなる。大幅な引上げが必要と考えるがどうか。

人事委 会計年度任用職員の報酬については、常勤職員の取り扱いとの均衡、バランスを踏まえる、これが国の事務処理マニュアルに示されている。これを踏まえて任命権者において適切に判断すべきと考えている。

地公労 特に、専門職では応募がない状況が毎年発生している。賃金水準の引き上げが必要ではないか。

人事委 会計年度任用職員の報酬については、常勤職員の取り扱いとの均衡、バランスを踏まえて、任命権者において決定するものと考えている。応募がないという状況については、実際に必要としている任命権者においてその状況をよく分析したうえで検討、対応すべきと考えている。

地公労 賃金だけの問題ではないが、やはり賃金を比較しながら応募しているので、勧告を考慮してほしい。

これから三つの単組からそれぞれ現場の状況について話をするので聞いて欲しい。

<千教組からの現場実態の状況と概要>

55歳昇給停止の勧告を出されたことに対して話をさせていただく。まず、人事委員会は、退職後の再任用フルタイムで働く人の割合が決して高くないことは認識しているか。そのことが、教職員の欠員や人材不足にも影響していることも認識しているか。更に、人材不足によって教職員の働き方改革が進んでいないことも把握しているのか。では、どうして再任用フルタイムが少ないのか。それは、学校のフルタイムでの業務量がとても多く、続けていくことが本当にきつからである。これが7割以下の年収で同じ業務を強いられていること、体力もきつい賃金も労力に見合わない、というのがフルタイム勤務にならない最大の理由であると多くの職員から、また引退される方から聞いている。これは今後の定年延長にも同様になるかと心配をしている。手当が再任用より多少条件が良かったとしてもモチベーションが極端に下がっている。そこにこの55歳以上の昇給停止が入ってくるとダブルパンチである。モチベーションは一気に下がっていく。55歳から昇給がない。60歳になっても変わらない人がほとんどである。そこから7割と考えたときに…、何とかこの55歳以上昇給停止がなくなり昇給を継続させることができないのか、勧告を元に戻すことはできないのか、ということが願いである。先ほど、労働環境が厳しいこと、これに対応する勧告が必要だと言ってもらった。これが原因で労働関係が厳しくなっているということも伝えた上で、もしこの厳しい状況を念頭においていただけるのなら、例えば55歳以上60歳以上において、継続して勤務することがメリットと職員が思えるような、働きたくなるような、例えば、手当を上げるなどの勧

告を是非お願いしたい。学校の人材確保の鍵は、勧告にかかっていると受け取っている。55歳昇給の継続、今後の手当等の改善など、処遇改善をお願いしたい。

最後に、渡邊議長より「人事委員会は、申し上げるまでもなく労使中立の立場である。国の動向や調査結果もあろうかと思うが、千葉県で働く私たちの仕事と生活の実態をしつかりと見て、理解していただいた上で、適切な判断と具体を示していただきたく強く求める。また、千葉県の「求められる職員像」の冒頭には、「千葉県では、職員一人ひとりを「無限の可用性を持ったかけがえのない財産」として大切にしています。」との記載がある。この言葉を形で表してほしい。私たち職員・教職員の生活が改善され、不安なく職務に邁進できるような勧告を期待している」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。

