

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、定年引上げ・55歳昇給廃止等の改善を求め 今年度、4度目の地公労交渉！

7月28日(木)、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4度目となる夏季交渉を行いました。冒頭、渡邊議長から、「夏季交渉は本日で4回目となる。この間、職員・教職員の厳しい勤務実態・生活実態等をお伝えし、改善を求めてきた。また、行政サービスの向上、よりよい教育につながる制度にするために、私たちからも意見を述べてきた。しかしながら、課長からは、人事委員会の観光制度、国、他団体との均衡などの回答が繰り返されるばかりで、千葉県としてどうしていきたいのかが伝わってこない。現場の職員・教職員を見つめていただき、納得のいく回答を求める」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。

### 職場からの声

#### <千教組>

前回までの交渉で、学校現場の人員不足は、とても深刻な課題であることを伝えました。子どもたちと常に生活している担任の、誰かが休んでしまったときに、代わりがない状態。そんな綱渡りな状況をずっと続けているのです。

前回も言いましたが、繰り返し言います。大量退職が教員不足の大きな原因になっています。定年を迎えた再任用の多くの方々が、フルタイムで続けて働こうとしたら、この問題は、大きく解消されるのです。でも、そうはならない。再任用フルタイムがどうしても少ないのか…、それは、学校のフルタイム業務量がとても多く、続けていくことがきついからです。7割以下の年収で、同じ業務を強いられています。「体力もきつい。賃金も労力に見合わない」というのが、フルタイム勤務しない最大の理由なのです。これは、定年延長でも同様になります。例え、手当など再任用よりも多少よくても同じように教職員は、受け取っています。モチベーションが極端に下がっています。さらに、この55歳の昇給停止が入るとダブルパンチです。この状況を県として何とかしようと思わないのでしょうか。国・他県の動向でいいのでしょうか。千葉県の教員が足りない現状を県全体で何とかしないと、千葉県の子どもたちがかわいそうです。「60歳を迎えても続けてやろう」と思える、具体的な処遇・待遇の提案、実行をしていただきたいです。今が大切です。

もう一つ懸念していることは、フルタイムを希望せず、定年前再任用短時間勤務を希望する方も増えることです。小学校のほとんどの学校では、担任以外は、わずか1～2人です。短時間勤務を希望する方が、多くなった場合、小学校の担任を曜日ごとに交代して行うのでしょうか。午前と午後で分かれた場合、午前だけがなどをした場合、状況を知らない担任が保護者に連絡するのでしょうか。これは、養護教員も一緒です。

定数外、つまり県単独の予算措置を準備する必要があります。教育委員会、任命権者が「予算が必要だ」と判断した場合は、すぐに動いてほしいです。お願いします。子どもたちのために、机上論ではなく、現場・働いている人の状況・心情面をきちんと把握し、具体的な案を強くお願いします。よろしくお願いします。

← 定年年齢引き上げ

## (1) 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き、国の取扱い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様に、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おり、そういっ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いう判断したところである。なお国によれば給与月額については、同一の職務の級の中でも一定の幅が設けられ、職員間の差が生じることが予定されているなどの理由により、職務給の原則に反するものではないとの考え方が示されている。
- 地公労 人事院の民間調査では、約6割の事業所が60歳超の時点で、給与減額をしていない。職務給原則においても同じ給料を支払うべきだ。
- 県当局 60歳を超える職員の給与水準を検討するにあたって、国においては多くの民間企業が60歳定年及び給与水準が下がる再雇用制度により対応していること、また、現在60歳定年のもと、民間の状況を踏まえて決定している職員の給与カーブを直ちに変更することは適当ではないことから、現時点での民間企業における高齢層従業員の給与の状況を踏まえ、当分の間の措置として7割水準とされてものとして理解している。地方公務員の給与については、民間の給与水準を参考にすることに加えて、国家公務員との均衡も図る必要があり、本県においても、国の取扱いに準じて定める必要があるものと考えている。なお国によれば給与月額については、同一の職務の級の中でも一定の幅が設けられ、職員間の差が生じることが予定されているなどの理由により、職務給の原則に反するものではないとの考え方が示されている。
- 地公労 人事院の民間実態調査では、60歳超の給与水準は約77%である。7割では下げ幅が大きすぎるのではないか。
- 県当局 令和3年に、人事院が実施した職種別民間企業実態調査において、定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準は、60歳になる前の76.6%となっている。しかし、多くの民間企業が60歳以上の雇用を給与水準が下がる再雇用制度により対応している。また、現行の再任用と比べれば、相応の処遇が確保されていることも踏まえると、国の取扱いに準じて60歳前に7割の水準とする必要があるものと考えている。
- 地公労 諸手当で、「7割水準による給料月額などに連動するもの」「7割水準の額とするもの」は、非管理職の場合は職務内容・職責・勤務時間が同じであるにも関わらず、引下げが行われるのは、不合理だ。特に、「7割水準の額とするもの」の中で、夜間学級担当手当・定時制通信教育手当・産業教育手当は現行の再任用額よりも引下げになる。60歳前と同額にすべき。
- 県当局 7割水準による給料月額等に連動するものとして示した手当等については、給料月額等に一定率を乗じて支給するものであるため、給料額が7割水準になることに連動して結果として60歳前の7割が支給されるものである。7割水準の額として示した手当等については、給料月額水準を調整することを目的とするものであるため、給料月額と同様に60歳前の7割水準の額を支給するも

のである。個別の手当については、現行の再任用職員の支給額を下回るものがあることは認識しているが、期末勤勉手当の支給月数は60歳前と同様であるなど制度全体として再任用職員と比較すると相応の処遇が確保されているものと考えている。

## (2) 定年前再任用短時間勤務職員

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について、検討すると回答があった、検討した結果はどうか。

県当局 知事部局については職員が希望する場合、年度単位で勤務対応を変更できることとする。なお教育委員会については現在検討中と聞いている。

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うとの回答であった。どのような職を検討しているのか。

県当局 職員の人事配置については、職員一人ひとりが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・実績・希望等を十分に考慮して行うものと考えている。定年前再任用短時間勤務職員についてもこのような考え方のもと、現行の再任用職員と同様の職により任用することになると考えている。

地公労 これまでの再任用では、勤務地やそれまでの経験を活かした業務などへの配慮が行われてきたが、同様な対応と考えてよいのか。

県当局 繰り返しになるが、職員の人事配置については職員の適材適所の考え方のもと意欲・能力・実績・希望等を十分に考慮して行うものと考えている。

地公労 仮に、所定の勤務時間を超過した場合には、時間外勤務手当が支給されることで良いか。

県当局 所属長が業務上の必要性により時間外勤務命令を行いそれに基づいて職員が勤務した場合は当然に支給されるものである。

地公労 新たな短時間勤務制度であり、職員の生活を改善するために、扶養手当・住居手当を支給すべき。

県当局 定年前再任用短時間勤務職員の給与制度については、原則として現行の再任用職員にかかる給与制度と同様とする予定である。現行の再任用職員の給与制度については平成13年度に現行の再任用制度を導入するにあたり人事委員会の報告を踏まえ、国に準じたものとしたところである。国においては、国家公務員の定年引上げ後の定年前再任用短時間勤務についても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おいても支給することは考えていない。

地公労 定年延長での新たな制度であり、働きやすくするためにも、新たな職を新設せよ。そのために予算措置をせよ。

県当局 主に教育委員会の取り扱いに関してのお話と受け止めているが、教育委員会において定年前再任用短時間勤務職員をどのような業務に従事させるかについては現在検討中と聞いている。教育現場に関する要求については、これまでのみな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り、本日話があったことについても伝えていきたいと考えている。

地公労 定年前再任用短時間勤務者の管理については、近年増えている若手職員への指導や助言など、教育職場を中心として定数外とせよ。

県当局 改正後の地方公務員法及び国の方針により定年前再任用短時間勤務職員については、定年前職員とは別途管理することとされている。定年前再任用短時間勤務職員の管理をどのようにおこなうか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、これまでのみな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り、本日は話があったことについても伝えていきたいと考えている。

### (3) 高齢者部分休業

地公労 高齢者の働き方の一つとして、高齢者部分休業制度は、「定年の5年前から」対象となっているが、今後定年の年齢が引上げとなっていった場合にはどうなっていくのか。

県当局 令和5年4月1日より定年が段階的に引き上げられることに伴い、職員の高齢者部分休業に関する条例を改正したいと考えている。改正内容については高齢者部分休業の申請が可能となる年齢に関して現行は定年から5年を減じた年齢と規定されているところを、改正後、一般職員は55歳、医師及び歯科医師・大学の教員は60歳とするものである。改正の主旨としては定年引上げ後においても現行と同様の年齢から制度を取得できるようにすることにより引き続き職員の多様な働き方を確保したいというものである。施行日については、令和5年4月1日とする。以上の内容について、9月議会で改正条例案を提出したいと考えている。

地公労 高齢部分休業取得者は定数内となる。人員不足の職場は、さらに人員不足が加速される。予算措置を行い、非正規職員など業務に影響がないよう人員を配置せよ。

県当局 教育委員会の話ということだが、教職員が休業を取得した場合の代替措置については、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、これまでのみな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り、本日は話があったことについても伝えていきたいと考えている。

### (4) 定数の考え方

地公労 総務省の定員管理のあり方に関する研究会では、職種ごとに見通しを立てることをポイントに挙げているが、どのように、現状・課題を把握するのか。

県当局 定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理の在り方に関する研究会の報告によると、定年引上げに伴う定員管理については新規採用者数の検討をはじめ、中長期的な観点から定員管理を行うことが必要とされている。また、新規採用者数を検討する上でのポイントとして職種ごとに現状及び課題を把握することなどがあげられている。本県においても職種ごとに年齢構成や再任用職員の任用状況など踏まえた現状分析を行い、定年引上げ期間中の退職者数の見通しを立てた上で適切な新規採用職員数を検討していきたいと考えている。

地公労 特に、採用困難職種は将来的な年齢構成も含めて、新規採用を行うべき。

県当局 採用困難職種についても年齢構成や再任用職員の任用状況など踏まえた現状分析を行い、人材確保等の課題をふまえた上で適切な新規採用職員数を検討していきたいと考えている。

### (5) 休暇の改善

地公労 リフレッシュ休暇は、一定の勤続期間経過の翌年度に付与されることとなっているが、60歳以降も勤続期間とすることで良いか。

県当局 リフレッシュ休暇については、定年引上げ後の60歳以降の勤続期間も通算し要件を満たした場合には取得することが可能となる。なお現行の再任用職員に

についても定年前の勤続期間と通算し要件を満たした場合には取得することが可能になっている。

地公労 60歳以降のフルタイム勤務者だけではなく定年前再任用短時間勤務職員も該当すると思うが、その点はどうか。

県当局 現行の再任用職員についても定年前の勤続期間と通算し要件を満たした場合には取得することが可能になっている。この取り扱いは定年引上げ後の定年前再任用短時間勤務職員についても同様であり、定年前再任用短時間勤務職員としての勤続期間と退職前の勤続期間を通算し要件を満たした場合にはリフレッシュ休暇を取得することができる。

## (6) 情報提供

地公労 前回交渉で、情報提供時期は10月には難しいと回答があったが、意向調査に間に合うように調整をするべきである。間に合わないようであれば、今年度に関しては、意向調査時期を検討するべきではないか。

県当局 例年実施している職員意向調査については、職員の率直な個人的希望・キャリアビジョンなどを把握し適正かつ能率的な人事管理を行うための参考とするものであり適切な時期に実施することが必要であると考えている。新たに実施する60歳以降の働き方等に関する情報提供・意思確認については、条例や規則の規制を整備したのち実施することになるため意向調査の時期には間に合わないと考えているが、その場合であっても情報提供や意思確認の中で意向調査後の事情の変更などを含め職員の意向は丁寧に確認するように努めていく。

地公労 この制度は、高齢期における働き方を検討する上で必要な情報であることから、59歳時に情報提供するだけでなく、高齢層に広く情報提供するべきではないか。

県当局 教育委員会の取り扱いに関してと受け止めているが、教育委員会における情報提供は現在検討中と聞いている。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結果を教育委員会に伝え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考えている。

地公労 情報提供方法は、どのような方法か。

県当局 具体的な情報提供の方法については、現在検討しているところである。

地公労 該当者全員がもれなく情報提供を受けられるようにするべきである。

県当局 情報提供や意思確認については、職員が60歳に達する年度の前年度に実施することになっており、対象となる全ての職員に対し、必要な情報提供を行ったうえで60歳以降の勤務の意思を確認することとなる。

地公労 定年制は大きな制度変更であり、初年度の該当者は大きな不安がある。該当者からの相談は、個別に相談を受ける体制を整えるべき。

県当局 定年引き上げは当然大きな制度変更であって、情報提供意思確認の実施にあたり職員の不安を解消すべく丁寧に対応する必要があると認識している。該当者からの個別の相談については、内容に応じてそれぞれ担当する部署において適正に対応していきたいと考えている。

## (7) 55歳超昇給制度の廃止

地公労 定年年齢引上げで60歳以降の賃金は60歳時の賃金をベースに設定されるのであれば、55歳以降の昇給抑制を行うべきではないと考えるがどうか。

県当局 55歳を超える昇給制度については、平成24年の人事委員会勧告を踏まえて原則として勤務成績が標準の場合は昇給しないとしているが、当分の間の措置と

して標準の勤務成績であっても一号給昇給できると現在している。しかしながら、昨年の人事委員会勧告において50歳代後半の給与が民間を上回る傾向や他団体との状況とともに令和5年4月から定年引き上げとなることなどから、定年引き上げの実施時期を踏まえて当該措置を廃止するよう勧告がだされたところである。職員の給与については、法令等の枠組みや国及び他団体の状況を踏まえる必要があり、人事委員会勧告に乗っ取って当該措置を廃止する必要があると考えている。

地公労 55歳以降の昇給抑制は、政府が賃金引上げを提言している中で逆行するものである。先送りにしてもよいのではないか。

県当局 繰り返しになり申し訳ないが、職員の給与については、法令等の枠組みや国及び他団体の状況も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。昨年人事委員会から当該措置の廃止について令和5年4月と実施時期を明示した勧告を受けているところであり、みなさんとの話し合いを経て、速やかに対応していく必要があると考えている。

地公労 この昇給抑制は、定年年齢引上げと直接関係するものではない。継続して話し合うことでよいのではないか。

県当局 55歳を超える職員の昇給抑制措置の取り扱いについては、昨年度の交渉において皆さんからのご指摘を踏まえ、定年引き上げに関する取り扱いをお示した上で、皆さんと話し合っていくということにしたところである。昨年人事委員会からは当該措置の廃止について、定年引き上げの実施時期を踏まえ、令和5年4月と実施時期を明示した勧告を受けているところであり、先ほど説明した通り、皆さんとの話し合いを経て、速やかに対応していく必要があると考えている。

地公労 この昇給抑制を廃止するなら、特別昇給を復活するべきである。若年層の賃金も引き上げをすることにもなり、人材確保のためにも必要ではないか。

県当局 従前の特別昇給については、人事評価の昇給への反映を導入したことに伴い原則として廃止したところである。それを再び措置することは難しいと考えている。また、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。話があったことについても伝えていきたいと考えている。

地公労 仮に55歳以降標準評価で昇給しないこととするのであれば、モチベーション維持のために必要な要素である。特別昇給を復活させるべきではないか。

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。

## (8) 退職手当の改善

地公労 退職手当で、60歳前に違う給料表に異動した際、引下げになる場合の不利益について、前回「工夫する」と回答があった。どのように対応するのか。

県当局 定年引き上げに伴う給与の取り扱いについて再提案をさせていただく。給料月額が下がったことがある場合の退職手当の基本額の説明については、前回の話し合いの中で皆さんから60歳前に給料表が異動になったことがある場合などに不利益となることのあるとの意見をいただき、どのような工夫ができるか改めて検討を行った。その結果、給料月額7割措置より前に、例えば給料表の異動や給料の調整額の適用外となり給料月額が減額されたことがある場合、ピークとなる一回目の減額までの期間、それと7割措置による二回目の減額前までの期間、更にそれ以降退職までの期間、3つの期間に分けて退職手当の基本額を

算定することとする。これにより定年前の退職や定年前再任用短時間勤務を選択し 60 歳時に退職手当が支給される場合と比べて、退職手当が不利にならないようになる。

地公労 定年延長することで、35 年以上の支給月数を新設せよ。

県当局 県の退職手当制度は従来から国の制度に準じたものとしている。定年引き上げ後の国家公務員の退職手当については勤続期間に応じた支給率に変更はなく、定年 35 年以上で同率する扱いも変わらないことから、国を上回る取り扱いをすることは難しいものと考えている。

地公労 是非、千葉県独自でやっていただけないか。千葉県の平均年齢が下がって若い人が増えている。やはり若い方たちが子育てしながら働く職場を作る、働く環境を作ることはとても大事だと思う。是非お願いしたい。

県当局 現状では、給与面での更なる工夫は難しいのが現状ではあるが、今後も、育児休業の取得しやすい職場づくりに努めていきたいと考えている。

## 2 総労働時間短縮

### (1) 客観的勤務時間の把握方法

地公労 現在、知事部局、県立学校ではパソコン等を使い客観的な勤務時間管理が行われてきたが、小中学校においては市町村の教育委員会が主体となるため、市町村によって格差が生じている。法律や人事委員会規則等の趣旨から考えれば、教職員間で違いが生じていることには問題があると思うがどうか。

県当局 県教育委員会では学校における働き方改革推進プランの中で、各市町村の教育委員会において推進すべき具体的とりくみの 1 つとして、教職員の出退勤時刻を ICT の活用やタイムカードなどにより、勤務時間を客観的に把握し集計するシステムを構築するという事を挙げている。また、令和 5 年度までにシステムを構築し教職員の勤務時間を把握している教育委員会の割合を 95% 以上にすることを数値目標として設定しているところである。県教育委員会では目標達成に向けて、市町村教育委員会に対してとりくみを促していくこととしており、引き続き必要な周知、指導、助言に努めていくと聞いている。

地公労 県として条件整備を行う予算の措置や市町村に早急な対応を求める必要があると思うがどうか。

県当局 市町村立学校における働き方改革のとりくみについては、市町村教育委員会が主体となってとりくむことが基本であると考えている。県教育委員会からは現在のところ市町村教育委員会における勤務時間管理に必要な経費に関する補助制度などについては検討していないと聞いている。県教育委員会としては、引き続き必要な周知・指導・助言等に努めていくということである。

### (2) 時間外手当の完全支給

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思うがどうか。

県当局 時間外勤務命令に基づき職員が勤務した場合には、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、各部局において財政局にも要求し確保するものであるが、様々な事情により増額が必要となった場合には、補正等により適切に対応していると考えている。

地公労 必要な予算の確保を知事部局も教育委員会も行う必要があると思うがどうか。

県当局 時間外勤務手当の予算について、各部局において財政当局にも要求し確保するものであるが、様々な事情により増額が必要となった場合には、補正等により適切に対応していると考えている。

### 3 子育て・両立支援

#### (1) 看護や育児のために退職した場合の復職制度

地公労 看護休暇の3年や育児休業で子の年齢が3歳を超えて看護等をせざるを得なく退職せざるを得なくなった職員・教職員が、その後看護等の要件がなくなった場合に復職できる制度を新設できないか。

県当局 家族の看護や育児は職員にとって重要な問題であると認識している。本県では、看護休暇を3年の範囲以内で取得できることとしている。これは国や他団体と比べても充実した制度となっていると認識している。

#### (2) 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。また、コロナワクチンで、15歳以上は親権者の同意は不要であるが、副反応の点から親権者の同伴が推奨されている。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、これまで皆さんと話し合いを重ね、制度の拡充に努めてきたところである。対象者についても国における看護休暇では、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と拡充し、さらに障害のある子については満18歳に達する年度の3月31日まで対象を拡充しているところである。国や他団体との均衡を考えると、さらに対象を拡充していくというのは難しいと考えている。3歳を超える子の育児看護のためフルタイムの勤務が難しい場合には、子が小学校、就学の式に達するまでの間、部分休業や育児短時間勤務制度を活用することができるようになっている。今後も看護や育児を行う職員が休暇等を活用することができるよう、育児看護のための両立支援ハンドブックや研修などを通じて丁寧に周知を図るとともに、職員が働きやすい職場づくりに努めていきたいと考えている。

地公労 千葉県職員の平均年齢は、県人勸では行政職給料表では39.1歳で、教職員も39.3歳で若い職員の比率が多い。経験が豊富な職員の確保が必要ではないか。

県当局 業務経験を重ねた職員が家族の看護や育児を抱えることになっても仕事と看護や育児を両立しながら仕事にとりくむことができる職場環境づくりは重要であると考えている。県では、育児看護のための両立支援ハンドブックなどを通じて、職員が看護や育児のために活用することができる休暇休業制度等の周知を図っているところである。なお、即戦力として経験者の採用が必要な職種については、民間企業等の職務経験者の採用選考を行っているところで、今後も重要な人材の確保に努めていきたいと考えている。

地公労 人材確保が難しいことや経験のある職員が少なくなっているため、経験者の採用は有用と考える。まずは、採用困難職種に制度新設はできないか。

県当局 家族の育児や介護について、職員の心身にわたる負担が大きく、職員・家族にとって重要な課題であると認識している復職新制度を設けることは、経験豊富な人材確保のためということであっても、他団体との均衡や法令等の枠組みを考慮すると現状においては困難であると考えている。

#### (2) 子育て休暇の改善

地公労 10月から国の育児休業の法改正になるが、県ではどのようになるのか。  
県当局 職員の育児休業等に関する条例の改正について、今回、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正などにより、育児休業の取得回数制限の緩和措置が講じられることに伴い、職員の育児休業等に関する条例を改正したいと考えている。育児休業の取得回数制限の緩和に伴う改正については、今回の法改正により再度の育児休業取得に対し、育児休業など育児休業等計画書による申し出が不要になったことから、当該規制を削除するものである。次に非常勤職員の出生後8週間以内の育児休業の取得要件の緩和については、非常勤職員の育児休業の取得要件のうち子が1歳6か月に達する日以降の在職予定との要件を、この出生後8週間以内に育児休業する場合には、この出生日から起算して8週間と6月を経過する日に変更するものである。次に非常勤職員の子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化については、非常勤職員の子が1歳以降の育児休業について、夫婦交代での取得など可能とするよう変更するものである。施行日については、令和4年10月1日とする。次に人事委員会規則等による改正予定事項は、まず、子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限については、現行は1カ月前までとなっているところを2週間前までに短縮する。次に育児参加のための休暇の対象期間を、現行は配偶者の出産後8週間を経過する日となっているところを、子が1歳に達するまでに拡大する。次に、期末・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間とそれ以外の育児休業の期間がそれぞれ1カ月以下であれば除算しないこととする。施行日は10月1日とする。以上、改正の内容について説明したが、いずれも国家公務員の改正内容に準じたものとなっており、以上の内容については9月議会へ改正条例案を提出したいと考えている。

最後に、渡邊議長より「『定年引上げ』は、職員・教職員の人生設計がかわる大きな制度変更である。これにより職員のモチベーションが下がり、行政サービスや教育に影響がでてしまうことはあってはならないことである。本日3点の改善となる提案があったが、これにより65歳まで安心して働けるようになるというものではない。65歳まで、健康で意欲的に働くことができるように、賃金面をはじめ、休暇制度の改善や、希望した働き方ができる枠組みの構築と予算措置など、広い視点で制度の見直しと検討をお願いしたい。秋季交渉において、納得のいく提案、回答を強く求める」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。