

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 人事委員会に署名提出～ 教職員の生活改善、モチベーションを高く持てる勧告を求める！

10月6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、千葉県人事委員会への署名提出後の交渉を行いました。冒頭、渡邊議長より、「ただいま24,151筆の署名を提出した。署名の数に加えてその一筆一筆に、職員教職員の想い、願い、が込められている。ぜひ重く受け止めていただきたい。これまでの交渉では、人事委員会からは「国や民間企業の動向を踏まえて」等の回答があったが、職員や教職員の実態により沿うものではなかった。人事委員会は、条例により設置された中立な人事行政機関である。国や民間企業、他団体だけではなく、現場の職員、教職員の実態にもしっかり目を向けていただき、私たちが納得できる回答を求める」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。

地公労 最初に現場の声を伝えます。

<千教組から若年層・高齢層の現場実態の状況と要望>

### ○市川市支部の声

市川市の学校に勤めている若手の教職員複数から聞くと、学校内は、40代の中間層が少なく、経験の少ない若手にも、多くの校務分掌があり、帰りが遅くなる日々が続いている。一人暮らしをしていると、家賃の支払いに加え、夕飯を作る余裕もなく、コンビニや外食が増えて、生活費が苦しくなってしまう。明日の授業をより充実したいと考えると、自腹を切って道具などを購入することもある。これからの生活を考えても貯蓄は必要ですが、とても難しい。周囲の仲間からも同じようなことを聞いている。そのような中、昨年度のボーナスの引下げは、非常にモチベーションが下がった。「毎日頑張っているのに、なんで下がるのか…」そんな落胆した声を学校内でも聞いた。また、職場で、55歳から昇給が停止される、再任用、定年延長をすると、給料が7割程度になるということを知った。20年後、私たちがベテラン層になったとき、どうなってしまうのだろう。とても心配をしている。

市川市は、東京都に近く、再任用や講師は、この地区に住んでいるのに、東京に勤務することも聞く。給料・手当が高いからである。学校は、代替の職員が来なくてさらに苦勞している。松戸市・柏市など東葛飾地区も同じ悩みを抱えているとのことである。何とかしてほしい。

千教組は、県内の55歳以上の教職員に、「60歳後の生活設計、雇用に関するアンケート」を実施している。10月3日時点の状況について伝える。

- ・定年延長し、フルタイムで働きたい、55歳から59歳の教職員は、27%。
- ・現在、再任用をしている教職員に、来年度フルタイムを希望するか質問した

ところ、希望したいと答えているのは、44%、半分以下である。

この数値がどれだけ危険なことかわかるか？

理由として最も多いのは、「自分自身の体力面・気持ちに不安ある」とのこと。学校は、校内の職員数が絶対的に足りないので、ベテラン層・60歳以降になっても、業務を軽減することが難しい現状である。そこに、給与が下がる。

先ほどの現場の不安な声・気持ちは、全県の教職員の気持ちである。それを払拭するためにやるべきことは、教職員全体の処遇をよくすること、特に若年層・ベテラン層に具体的な改善を示すこと。そして、総実労働をきちんと把握し、改善にむけて、教職員の人員を増やすことである。

人事委員会の皆さん、学校の状況をきちんと把握していただきたい。そして、その現状の改善にむかう、適切な勧告を強くお願いしたい。

## 1 基本賃金引上げ

### (1) 基本給引上げ

地公労 2年以上続く新型コロナウイルスへの対応で、感染リスクがある中で日々業務を行い、これまでにない状況に耐えている。また、物価高騰の中、生活は困難になっている。職員のモチベーションを維持するためにも賃金水準の引上げが必要と考えるがどうか。

人事委 職員の給与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している。人事委員会の勧告は、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとするため、民間企業の従業員の給与等を調査し実施している。本年の勧告についてもこのような趣旨に則って適切に対応していく。

地公労 これまで、給料表全体のバランス、国や他県との均衡等を理由としてきたが、地域手当の支給率も違い、また、首都圏では千葉県が最も支給率低い状況であり、千葉県として独自に判断すべきではないか。

人事委 今話があった、他の団体の地域手当の状況も認識はしている。繰り返しになるが、職員の給与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している。民間企業の従業員の給与水準を調査した結果を精査して適切に対応していく。

### (2) 初任給引上げ

地公労 人事院の民間企業調査では、上級・中級・初級とも民間企業の初任給を下回っている。給与改定では民間賃金との情勢適用の原則を理由の水準の引下げを行うこともある。初任給を引上げるべきではないか。

人事委 初任給または若年層の給与については、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、また全体の公民格差を総合的に勘案して決定しているものである。民間の状況、また国の動向を踏まえて適切に対応していく。

地公労 今年最低賃金の引上げは過去最大で、千葉県の最低賃金引き上げからすると5,000円以上の引上げに相当する。この15年間では最低賃金が39%の引上げの一方で初任給は7.8%しか引上げられていない。数年の内には逆転となる可能性もある。初任給の引上げを特別に行う必要があると考えるがどうか。

人事委 最低賃金が引上げられていることについては承知している。給料表の改定については、初任給または若年層を含めた給料表全体の中でのバランスを配慮して、全体の公民格差を総合的に勘案して決定する必要があるものと考えている。

地公労 最低賃金法は公務員には適用除外となっているが、県職員・教職員の給料が最低賃金を下回るとは問題があると思うが認識はどうか。

人事委 最低賃金法の適用は一般職の地方公務員にはない。ただ、最低賃金に関する動向については注視して民間調査の結果などを踏まえて適切に対応していく

### (3) 中間層の賃金改善

地公労 人事院勧告で、改定があったのは30歳台半ばまでであるが、定期昇給幅が少ない年代であり、社会的には子育て世代で出費が多い世代にある。職場では新人の教育など行い中心的な役割を担っている。引上げを行うべきではないか。

人事委 本年の勧告については、民間給与の実態調査の結果を踏まえて、地方公務員法に定める給与決定の原則に則って適切に対応していく。

### (4) 高齢層の賃金改善

地公労 この間給与制度の見直しなど政策的に高齢層の賃金水準が引き下げられてきた。その結果、高齢層職員は、職場で多忙な状態にあるにも関わらず長期間賃金水準が上がらないこととなっている。高齢層職員の賃金水準の引上げが必要と考えるがどうか。

人事委 高齢層の職員、50歳代後半層については職員の給与が民間の給与を上回っているという状況を考慮して給与制度の総合的な見直しによって国と同様に世代間との給与配分の適正化を図ってきたところである。高齢層の職員を含めて、職員の給与は地方公務員法に定める給与の決定原則に基づき決定すべきものであるということになっている。民間企業などの状況を踏まえて適切に対応していく。

地公労 定年引上げにより、65歳まで働く制度となるが、55歳以降昇給がなくなり、60歳でさらに7割賃金となる。高齢層が働き続けるモチベーションのためにも、教育職の特別昇給を復活できないか。

人事院 地方公務員法では、人事評価の結果を給与等の人事会議の基礎として活用するものとされている。本県においても、従前あった特別昇給を廃止して人事評価の結果を昇給に反映しているところである。

## 2 一時金改善

地公労 人事院の勧告では、0.10月引上げるとしているが、2年間で引き下げられた0.20月に及ばない。基本賃金の引上げが一部に限定された中で、せめて一時金の引上げを0.20月勧告するべき。

人事委 期末勤勉の支給の月数に関しては、前年の8月から当年の7月までの民間の特別給の支給状況との均衡を基本として、国の資金状況も考慮して改定をしている。本年についても民間給与実態調査の結果を踏まえて適切に対応していく。

地公労 この間、引上げは勤勉手当で行われ、引下げは期末手当で行われてきた。今回の人事院の勧告でも勤勉手当のみで引上げとなっており、職員間の格差拡大につながる。期末手当で引上げを行うべきではないか。

人事委 期末勤勉手当をどう配当するか配分については、国・民間の支給状況を考慮して改定をしてきているところである。本年についてもこういった状況を踏まえて適切に対応していく。

地公労 人事院勧告では、民間企業の支給率との較差は0.11月であるが、慣例により0.10月の引上げとなっている。昨年は民間格差以上の引下げとなっており、非合理である。せめて、0.10月の引上げとするべき。

人事委 国において、期末勤勉手当の前回の支給月数、従来から民間給与の年間支給割合と0.05月の単位で均衡するように改定をしてきているところである。本県においても、これまで国と同様に0.05月単位で改定をしてきたところであ

る。本年も民間との格差を踏まえて適切に対応していく。

### 3 長時間労働の是正・適切な労働時間管理

#### (1) 学校現場の多忙化解消

地公労 昨年度の教育委員会の実態調査を人事委員会として把握しているか、また、その結果の分析と人事委員会として是正に向けた具体的な改善をどう言及しているのか。

人事委 昨年度、令和3年度の教員等の出退勤時刻の実態調査については、令和4年度2月に公表され発表している。本年の人事委員会の報告の内容については現在検討しているところである。

地公労 千葉県調査では、時間外勤務に持ち帰り残業を含めていないが、厚労省の調査では持ち帰り残業を含めて調査をしている。テレワークの観点からも、持ち帰り残業も時間外勤務に相当すると思うが、調査方法として問題はないのか。

人事委 本県の教育委員会の調査については、学校における業務改善推進に向けて基礎的なデータを得ることを目的として実施したものと承知している。具体的な調査方法、どうやってその時間を把握するかについては学校を所管している教育委員会において判断するものであると考えている。

#### 櫻井書記長からの質問

**その点について、人事委員会の方から教育委員会に持ち帰り時間について調査するように伝えることができないのか。教育委員会にお任せなのか。**

人事委 調査についてどうしたらいいかというのは適当ではないと考える。持ち帰りの仕事をどうとらえるかという考えた方は伝えていきたいと考える

地公労 調査結果や時間外業務の状況からすると、人員配置は適切に行われていると言えるのか。

人事委 多忙になっていることは承知している。人員配置については、業務の状況を把握する任命権者において判断するべきだと考えている。

#### (2) 知事部局の災害などでの時間外勤務の制限時間の適用除外

地公労 長期化している新型コロナウイルス対応で、過労死ラインと言われる月80時間を超える時間外勤務を長期間行っている現状を認識しているか。

人事委 新型コロナウイルスの対応などで、月80時間を超える時間外勤務をしている職員が生じている状況は認識している。感染症対策については、長期にわたって継続している。任命権者においては、職員の健康に留意して過度の負担がないように業務に従事させることが必要だと考えている。

地公労 コロナ対応での長時間勤務は、労働基準法33条の適応除外となっているが、3年目となっており、法の適応に問題があると思うが、どのように認識しているのか。

人事委 労働基準法33条、災害その他、避けることのできない事象において、臨時の必要がある場合について、この許可または届け出の対象となりうる機関これについては厚生労働省から考え方が発信されている。これによると必ずしも災害発生直後に限られるものではないというように指示されているところである。新型コロナウイルス感染症対策、これは感染症の終息がなかなか見通せないということで継続的な対応が求められている。やむを得ず時間外勤務を命じなければならない場合もあると思うが職員に過度な負担が生じることがないように業務に従事していただくことが必要だと考える。

地公労 コロナ禍となり、これまでにない時間外勤務の状況に、何らかの改善の方向

性を示すべきではないか。

人事委 何らかの職員の健康を考えた体制を組んだり業務を工夫したりすることは必要である。実際どのようなことをやるかという、実態や状況を知っている任命権者が具体的なことをやるべきだと考える。こうした状況を踏まえたくて現在検討しているところである。

#### 4 再任用職員制度改善

地公労 制度導入から長期間が経過し、年金の比例報酬部分の支給やフルタイム勤務が主流となっている勤務実態、ここ数年の職場の多忙化から時間外勤務をせざるを得ない実態など多くの変化が生じている。現在の実態に合わせて、基本給の引上げや生活関連手当の支給、一時金の支給月数引上げなど制度改善を行う必要があると考えるがどうか。

人事委 再任用職員の給与については、法で定める均衡の原則に則って民間の再雇用者の給与水準を参考として設定された、この国に準じて設定されているものである。また、その後についても国と同様に、定年前の職員に準じて必要な改定を行ってきているので適正なものとして認識している。

地公労 定年引上げにより、暫定再任用制度が導入されるが、過渡期にある年代にとっては、2段階で基本給の引下げが行われる。暫定再任用の基本給を改善すべきではないか。

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き国家公務員の取り扱いを考慮して適切な措置を講ずる必要があると考えている。国は定年の段階的な引上げを行う期間中、定年から65歳までの間の再任用制度、現行の制度と同様のものとするとしている。このことを踏まえる必要があると考えている。

#### 5 両立支援制度拡充

地公労 男性の育児休業取得促進に取り組んでいるが、目標値に到達していない。また、制度利用によって、退職金に不利益があってはならないと考える。人事委員会としてはどのように認識しているのか。

人事委 育児休業期間の除算の取り扱いについては任命権者において判断するものというふうに考えている。その取り扱いも含めて、本県の退職手当制度については国や他団体の均衡を考慮して国に準じているものと認識している。任命権者においては、こういった手当、給与面、取り扱いを含めて育児休業に関する情報を職員に周知しているところである。育児休業という制度をより取得しやすい環境整備に努めるといったことが必要であると考えている。

地公労 定年引上げで勤続年数が延長されるが、育児や特に介護での制度の拡充が必要ではないか。

人事委 育児介護で育児については、本年10月から育児休業法の改正により取得回数の制限が緩和される。また、育児参加間の休暇、退職機関の拡大といったもので制度の拡充措置が講じられている。介護については、介護を要する家族の方、職員の方が増加していくことが見込まれている。その対応については国、他の団体の状況を踏まえて適切に対応していく。

#### 櫻井書記長からの発言

この制度が進むことは本当にありがたいと思う。その分、これを使いやすくするために代替の確保が非常に重要になってくる。その点についてもぜひ考慮してほしい。

#### 6 再任用職員制度改善

地公労	地方公務員法が改正され、人事委員会の所掌となっている。他県の人事委員会でも言及がされている。待遇改善を図っていく責務があると思うがどうか。
人事委	会計年度任用職員の給与改定については、総務省のマニュアルにより、常勤職員の給与改定にかかる取り扱いに準じて改定する。これが基本となっている。各団体の実状に応じて適切に判断すると示されている。常勤職員の給与改定については、勧告などで言及しているところである。会計年度任用職員については、任命権者においてそれに準じて適切に判断されるものと考えている。
地公労	人事院では一般職の一時金に引上げの勧告があった。前回の給与課長交渉で、会計年度任用職員の一時金引上げについて、適切に判断していると回答があった。仮に、一般職員が引上げとなり、会計年度任用職員が引上げにならなかった場合は不合理と思うが、どのように考えているか。
人事委	会計年度任用職員の一時金の支給割合については、常勤職員と異なるというところである。任命権者において常勤の職員の改定状況を踏まえて適切に判断しているものだと考えている。
地公労	国の期間業務職員のほとんどは勤勉手当を含めて一時金が支給されている。現在社会的には正規・非正規の均等待遇が求められている。勤勉手当支給に向けての言及をすべきではないか。
人事委	現時点においては、地方自治法の規定により会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給することができないというものとされている。
地公労	仮に勤勉手当が支給できないのであれば、現行の期末手当の額を勤勉手当相当額を含んだ額とし、会計年度任用職員の一時金についても、引上げについて言及していただきたい。
人事委	会計年度任用職員に対しては、地方自治法において期末手当を支給できるとされている。その支給月数については、常勤職員の改定状況を踏まえて適切に判断しているものと考えている。
地公労	県会議員等特別職には期末手当として、職員の勤勉手当と期末手当の合算額の相当額が支給されている。会計年度任用職員に支給できるのではないか。
人事委	特別職の期末手当の支給割合については、知事、議員の判断を反映したうえで議会の審議を経て条例により決定されているものと認識している。一般職である会計年度任用職員の期末手当については、同じ一般職の常勤職員の期末手当を踏まえた支給割合とすることが適当であると考えている。

最後に、渡邊議長より「交渉の前段で24,151筆の署名を提出した。再度申し上げるが、署名のその一筆一筆に職員教職員の想い、願い、が込められている。加えて本日の交渉の中でも、現場の様子、職員の声を発言した。人材不足による職場の困難さ、定年引上げに関わる不安、生活の苦しさ等、受け止めていただけたか？職員、教職員が、「県民、子どもたちのために、誇りと働きがいをもって仕事に専念できる生活環境・職場環境づくり」を念頭においた勧告を強く求める。」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、ご協力をよろしくお願いいたします。