

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 1 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！！

10月25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最初の交渉を行いました。冒頭、渡邊議長より、「千葉県の総合計画を拝見した。

【～千葉の未来を切り開く～ 『まち』『海・緑』『ひと』がきらめく千葉の実現】私たち千葉県の職員、教職員はこの基本理念に基づき、力を尽くすことが求められていると認識している。職員、教職員の生活が安定し、職務に夢中になれる職場であることが、総合計画にある施策の実現につながっていくと考える。しかしながら、いまだ収束しない感染症への対応や人材不足、物価の高騰、等により、業務は多忙を極め、生活する上での支出は増えており厳しい状況にある。10月13日、県人事委員会勧告が出された。3年ぶりの引き上げ勧告となっているが、充分とは言える内容ではない。職員、教職員の生活の安定と、職務に夢中になれる職場になる提案を求める」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。

1 人事委員会勧告の取扱い

(1) 月例給引上げ

地公労 夏季交渉で、月例給・一時金の引上げは人事委員会勧告との回答であった。10月13日に行われた千葉県人事委員会勧告を受けて、どうするのか。

県当局 提案は以下の通り。

<令和4年度人事委員会勧告の取扱い等について(案)>

1 給料表

勧告どおり初任給及び若年層の給料月額を引上げ決定

2 勤勉手当

支給月数を次のとおりに引き上げる。

(1) 一般職員 ※期末手当は改定なし (単位：月分)

区分	現行	令和4年度改定後	令和5年度以降
6月期	0.95	0.95	<u>1.00</u>
12月期	0.95	<u>1.05</u>	<u>1.00</u>
年間 (期末・勤勉)	1.90 (4.30)	<u>2.00</u> (4.40)	<u>2.00</u> (4.40)

(2) 再任用職員 ※期末手当は改定なし

区分	現行	令和4年度改定後	令和5年度以降
6月期	0.45	0.45	<u>0.475</u>
12月期	0.45	<u>0.50</u>	<u>0.475</u>
年間 (期末・勤勉)	0.90 (2.25)	<u>0.95</u> (2.30)	<u>0.95</u> (2.30)

3 パートタイムの会計年度任用職員

一般職員の改定を踏まえ、期末手当の支給月数を引き上げる。

区分	現行	令和5年度以降
6月期	1. 25	<u>1. 275</u>
12月期	1. 25	<u>1. 275</u>
年間	2. 50	<u>2. 55</u>

4 実施時期

令和4年4月1日

ただし、2の令和4年12月期の支給月数については令和4年12月1日から、2の令和5年度以降に係るもの及び3については令和5年4月1日から実施する。

地公労 月例給引上げが若年層のみであり、災害や新型コロナに対応し続けている全職員・全教職員の奮闘からすると、若年層だけではなく、全職員に引上げを行うべきではないか。

県当局 災害や新型コロナウイルス感染症などの事情により、職員・教職員の業務に様々な影響が生じ現在も対応してもらっていることは承知している。本年の勧告は人事委員会において、民間給与との格差の状況及び国の人事院勧告の内容等を総合的に勘案した結果、初任給及び若年層について引上げを行うこととするものである。職員の給与については民間、国や他団体との均衡を考慮して人事委員会が勧告しているものであり、人事委員会の勧告を尊重することが私共の基本的な立場である。

地公労 月例給は若年層だけの勧告だが、理由は何か。

県当局 本年の勧告について人事委員会からは、民間企業における初任給の動向等を踏まえ人事委員勧告の内容に準じて初任給及び若年層について引上げをするものと聞いている。給料表の改定については、人事委員会において民間との比較を行い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や全体の公民格差の状況等を総合的に勘案して、必要な勧告を行っているものと理解している。

地公労 関東近県では千葉県の地域手当支給率は低い状況もある。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、専門的第三者機関である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、国との均衡や本県の事情を考慮しながら調整、研究したうえで必要な勧告を行ってきたと理解している。私共としては人事委員会の勧告を尊重する立場であり、これまでも勧告に乗っ取って改定等を行ってきたことから、適正なものと認識している。人事委員会が専門的に調査・研究を行った結果、引上げの必要があると判断した場合には勧告が出されるものと考えている。

(2) 初任給改善

地公労 勧告での民間企業調査では、地域手当を含めても行政職では全ての試験区分で県職員の初任給が民間の初任給を下回っている。この較差は千葉県を受験することへの障害となるのではないか。

県当局 初任給については、人事委員会において民間との比較を行い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や全体の公民格差の状況等を総合的に勘案して、必要な勧告を行っているものと理解している。本年の勧告も専門的第三者機関である人事委員会が調査・研究して総合的に勘案して出

されたものであり適当であると認識している。なお、職員採用については、人事委員会であるとか各職種の所管部局ではオンラインでの説明会の開催やSNSを活用した試験情報の発信を行うなど人材の確保に向けて努力しているところである。引き続き必要な人材の確保に向けて各部局とも連携を取りながらとりくんでいきたいと考えている。

地公労 この数年、教職員や専門職で応募者は少ない状況がある。千葉県への受験を選択するに当たり、賃金は大きな要素である。初任給を上げる必要があると考えるがどうか。

県当局 初任給を含む職員の給与水準については、地方公務員の給与決定ルールとして専門的第三者機関である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って、私共としてはこれまでと同様に人事委員会の勧告を尊重する立場である。初任給の方は、応募にあたっての判断材料の一つではあると思うが、人事委員会において民間の状況を調査した上で勧告しており適切な水準が示されているというふうに考えている。

地公労 10月から千葉県の最低賃金が時給984円に引き上げられ、過去最大の引き上げ幅であり、職員の月例給に換算すると5000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10%しか引き上げられていない。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。

県当局 近年、最低賃金の引上げが続いていることは承知しているが、初任給を含めて職員の給与というのは最低賃金も踏まえて決定されている。民間の状況を調査して、人事委員会が勧告をしているものと考えている。

(3) 中間層の賃金改善

地公労 勧告で、月例給の改定があったのは30歳台半ばまでであり、それ以降の年代については触れられていない。県当局としてはどう考えているのか。

人事委 本年の勧告について人事委員会からは、民間企業における初任給の動向等を踏まえながら人事院勧告の内容に準じて、初任給及び若年層について引上げを行うものとするものと聞いている。職員の給与については、民間企業あるいは国や他団体との均衡を考慮して人事委員会が勧告をしているものであって、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。

地公労 この年代は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。

県当局 本年の勧告は、人事委員会において民間企業における初任給の動向等を踏まえながら人事院勧告の内容に準じて、初任給及び若年層について引上げを行うものとするものである。給料表の改定については、人事委員会において民間との比較を行い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や全体の公民格差の状況等を総合的に勘案して、必要な勧告を行っているものと理解している。

(4) 高齢層職員の賃金改善

地公労 「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い。一方で、業務は年々多忙化している。高齢層の頑張りに応え、モチベーションを維持するためにも賃金改善を行うべきと考えるがどうか。

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っ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

ることが私たちの基本的立場である。

地公労 定年年齢の引上げにより 65 歳まで働く制度になり、同じ業務・同じ勤務時間・同じ職責にも関わらず不当にも賃金のみ 7 割に減額するとしている。55 歳以降昇給しない制度の中、60 歳以降の給与の算定基礎となる 60 歳時の給与水準の引上げが必要ではないか。

県当局 60 歳を超える職員の給与等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に準じて定める必要があるというふうに考えている。国における月額 7 割措置については、国家公務員の給与を社会一般の情勢に適用する様に民間の給与水準等を参考に当分の間の措置として設定したものというふうにされており、そうした考え方を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判断したところである。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枠組みがあることに加えて、国は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、こうした法令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。

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いうふうに考えている。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経過を教育委員会に伝えているところであって、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。

(5) 一時金引上げ

地公労 一時金は、0.10 月の引上げ勧告だが、そもそも 2 年間で合わせて 0.20 月の削減となっており、基本賃金が一部に限定された中で、せめて一時金の引上げを 0.20 月にするべきではないか。

県当局 期末勤勉手当の支給の月数に関しては、人事委員会が昨年 8 月から本年 7 月までの一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応した適正なものとする、人事委員会の勧告に乗っ取って改定を行う必要があると考えている。

地公労 人事委員会勧告では、民間企業の支給率との較差は 0.12 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、0.12 月の引上げとするべき。

県当局 人事委員会の方から期末勤勉手当の支給月数については、民間の特別給の支給状況との均衡を基本として国の支給状況を考慮し判断していくと聞いている。本年の勧告についても専門的第三者機関である人事委員会がそうした事情を総合的に勘案したうえで判断した結果であると理解している。私共としては人事委員会が専門的に調査・研究した結果としての勧告と異なる取り扱いをすることは考えていない。

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。今回の提案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。

県当局 期末勤勉手当の配分については、人事委員会から国・民間の支給状況を考慮

して判断していると聞いている。専門的第三者機関である人事委員会が総合的に勘案したうえで判断した結果であり私共としては人事委員会の勧告を尊重する立場にある。

地公労 今後のスケジュールはどの様に考えているのか。

県当局 今説明した通り、人事委員会勧告の取扱い等については皆さんと話し合いを経て12月議会へ条例案を上程したいと考えている。期末勤勉手当の改正は令和4年12月の支給から、またパートタイムの会計年度任用職員の期末手当の改正は令和5年の6月の支給からそれぞれ適用したいと考えている。回答期限については窓口で示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

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ところもある。待遇改善を図っていく責務があると思うがどうか。

県当局 会計年度任用職員制度については、国のマニュアル等を勘案し皆さんとの話し合いを経て決定したところである。現行の会計年度任用職員の報酬については、常勤の職員の給与を勘案して決定することで適正な水準を確保しているというふうに考えているが、引き続き適正な勤務条件の確保にむけて適切に対応していきたいと考えている。

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。勤勉手当の支給をするべき。

県当局 一般職員や国の期間業務職員には勤勉手当が支給されているということであるが、地方自治法上パートタイムの会計年度任用職員には勤勉手当を支給することができないというふうにされている。なお会計年度任用職員の期末手当の改定にあたっては皆さんからの話を踏まえながら常勤職員との年間支給月数の違いを考慮して昨年も引き下げ幅を縮減するなど一定の配慮をしているところである。

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に勤勉手当相当額を含んだ額とするべき。

県当局 地方自治法上パートタイムの会計年度任用職員には勤勉手当を支給することができないというふうにされており、現状においては、勤勉手当相当分を報酬や期末手当として支給するということがあってもできないと考えている。

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。

県当局 例に出た特別職については、職務であるとか職責といったものから勤務成績に応じた勤勉手当の支給は馴染まないということから、従来より一般職員の期末勤勉手当の年間支給月数との均衡等を踏まえながら期末手当として支給しているところである。一方、パートタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、勤勉手当を支給できないこととされているので現状においては勤勉手当相当分を期末手当として支給することは困難であるというふうに考えている。

3 定年年齢引上げ

まずは現場の声から。

櫻井書記長から

千教組は、県内の55歳以上の小中学校の教職員に、「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17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、29%である。退職して、非常勤として働きたい教職員は、17%、まだわからないが35%であった。まだわからない理由としては、定年延長に関してよくわからない。どのような仕事（給料・勤務形態）があるかわからないなどの情報が不十分。今後の生活費等のことについて、よくわからない。自分自身の体力面・気持ちに不安があるなどが多かった。つまり、情報が足りないことで、先が不安で、判断がつけられないこと、大きな理由としてあげられている。小中学校については、11月に人事異動の個票が配られ、12月には、管理職に提出となる。高校は、10月28日に、県に提出となり、その後、変更があるならば、遅くとも11月中には、管理職に伝えないといけないぐらいだと聞いている。

延長を選ぶとしたら、残りの勤務年数も変わるので、異動対象に関わる在籍年数の教職員は非常に困る。情報提供を早くすること、説明する内容に不足がないよう、時期と周知の仕方について、工夫して進めていただくよう、強く要望する。

- 地公労 定年引上げの制度が条例化されたが、情報提供を含め、今後のスケジュールはどうなるのか。
- 県当局 知事部局の情報提供・意思確認については、関係規定を整理した後12月から1月までを目途に実施する予定である。一方、他の任命権者の実施時期については検討しているという状況にあると聞いている。
- 地公労 情報提供の時期・方法・内容はどうか。また、任命権者ごとに異なる部分はあるのか。
- 人事委 現在検討中である。他の任命権者においても現在検討中であると聞いている。

櫻井書記長からの要望

通知の仕方は任命権者によってと聞いているが伝えてほしいのは、通知するのが各学校長だとするとそれぞれの方々の言い方によって情報の伝え方が変わってくる可能性がある。通知から通知ってというような形ではなく、教職員全員に一括して通知がなされるように任命権者から直接伝えてほしい。

- 地公労 今後新規採用をする上で、定年者数の影響があると思うが、退職予定者の調査はどのように行うのか。調査結果を任命権者ごとに公表せよ。
- 県当局 新規採用者数の検討にあたっては、職種ごとに年齢構成や再任用職員の任用状況などを踏まえて現状分析を行って、定年延長引上げ期間中の退職者数の見通しを立てていきたいと考えている。退職者数の見通しは新規採用者数の検討を行う過程の情報であって公表するという事は考えていない。

最後に、渡邊議長より「勧告を尊重し、引上げとした提案は、一定評価するものの充分と言えないものはない。給与決定のルールはわからないわけではないが、「民間との均衡」では、人材確保は厳しいのではないのでしょうか。人材確保ができた上で、職員、教職員の生活が安定し、職務に夢中になれる職場であることが、総合計画にある施策の実現につながる。総合計画に対する県としての本気度を見せてほしい。これまで私たちが訴えてきた内容をもとに、改善策・具体策の提案を強く求める。」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。