

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、全職員の生活・賃金改善、等を求め、 今年度の地公労交渉スタート！

5月12日(金)、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、「千葉県総合計画～新しい千葉の時代を切り開く～まち 海・緑 ひと がきらめく千葉の実現 この計画には、誰もが取り残されることなく、一人一人が充実した生活を築くことができる夢のある未来である。しかしながら、現状、日本経済の先行きに対する不安は依然としてあり、さらに少子高齢化は止まらず、働く世代の減少局面に入り、公務員だけではなく、一般企業においても「人材不足」との声を聴くようになった。明るい夢のある未来を見出すことが難しい現実がつきつけられている。そのような中、総合計画にあるような未来をめざすためには、この計画を意識し、使命感をもって職務に励む職員、教職員の存在はかかせない。総合計画の実現に向けて、新たな人材確保や、すでに職務に励んでいる職員、教職員の意欲の向上や育成には、どのような手立てを講じているのか？その手だては十分効果を発揮しているのか？夢のある未来を期待できる千葉県にしていくために、効果のある施策が提案されることを切に願い、今年度1回目の交渉に入る」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 全職員の生活・賃金改善

(1) 職員・教職員の業務実態への認識

地公労 この数年間、台風災害、新型コロナ、鳥インフルエンザ、新型コロナに伴う教育のIT化への対応で職員・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、時間外労働も増えている。認識はあるか。

県当局 近年の台風など、あるいは病原性鳥インフルエンザ、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て多くの職員、教職員の皆さん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かかっているのではないか。

県当局 近年は先ほど申し上げた通り台風であるとか病原性鳥インフルエンザ、あるいは新型コロナウイルス感染症など過去に例のない大規模災害が相次ぐ中で全庁をあげて対応したところである。こうした例年にない事情により職員の皆さんの業務に様々な影響が生じて対応していただいている状況にあるということは承知している。

地公労 この様に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 職員の皆さんに災害や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を申し上げたいと思う。またその一方で職員の給与については法令等の制度的な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ということが私どもの基本的立場である。職員の給与については

こうした法令等の趣旨を踏まえながら皆さんと話し合っていきたいと考えている。

(2) 職員・教職員の生活実態と賃金改善

地公労 消費税引き上げや記録的な物価上昇・光熱費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 職員の皆さんの生活実態については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と考えているが、消費税の引き上げや物価上昇などが生活に一定の影響を及ぼすものであるということは認識している。

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 職員の皆さんのご尽力には感謝している。また、職員の生活実態については一概に申し上げることは困難であると考えているが、私どもとしては職員の労働条件に関して責任ある立場である一方で、職員の給与が適正であることも意識し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て、国や民間事業者の給与などを考慮して定めなければならないとされており、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 民間では、インフレ手当が支給されている。インフレ手当を踏まえた賃金引き上げが必要ではないか。

県当局 民間においては、物価が高騰している中で従業員に生活支援を目的とした手当を支給している企業があることは承知している。一方で先ほどの述べたことの繰り返しになってしまうが、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て国や民間事業者の給与などを考慮して定めなければならないとされており、こうした法令などの枠組み踏まえて対応していく基本であると考えている。

(3) 初任給改善

地公労 この数年、職員や専門職で応募者は少なかったり、辞退者が多かったりしている状況がある。必ずしも初任給だけではないと考えるが、賃金は大きな要素である。初任給を引上げる必要がある。民間企業の初任給を下回っている実態をどの様に考えるのか。

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って、民間との均衡を基礎としつつ給与表の全体の中のバランスや全体の公民格差の状況なども総合的に勘案し、必要な勧告を行っているものと認識している。私どもとしては、人事院勧告を尊重する立場であってこれまでも勧告に則って改定などを行ってきたことから適正なものとして認識している。

地公労 また、県職員も教職員も業務の多忙さや困難性がマスコミなどでも続けて報道されている。新採の応募者を増やすためにも、初任給の引き上げが必要と考えるがどうか。

県当局 初任給を含める職員の給与については地方公務員の給与の決定ルールとして専門的な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、私ども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。初任給については、応募にあたっての判断要素の一つであるとは思いますが、人事委員会が専門的に調査・研究した結果、必要があると判断した場合には勧告がなされるものというふうに考えている。

地公労 実態として、応募者が少なかったり辞退者が出ていたりということは、どう認識しているのか。

県当局 応募者が減っている、一時期と比べると少ないというのはあるかもしれないが、人事委員会であるとか職種を受け持つ所管の部局など、こういったところにオンラインの説明会を開催したりSNSを活用した試験情報の発信をしたり

	<p>など人材の確保に向けて応募者の確保に向けて努力しているところである。引き続きこういった必要な人材の確保に向けてはとりくんでいきたいと考えている。</p>
地公労	<p>十分な努力はしてもらっているが、実態として穴が開いているということがある。確かに賃金だけではないのかもしれない。働き方の問題とかいろいろあるんだろうけど、やっぱり千葉県が魅力のあるものとして受け取ってもらわないと来てもらえない。新規採用職員が来てくれないということは、職場の中で今いる職員がどんどん多忙になっていく。労働環境がどんどん悪くなっていく。管理運営事項だけでなく、職員の労働条件の面でも重大な問題である。確かに制度上は人勧尊重なんだろうけど、そこは現状を何とか改善するという事で県のほうとして最大限どこまでできるのかわからないけれど、検討していただきたいと思う。</p>
県当局	<p>ご意見として承っておく。</p>
地公労	<p>職員・教職員の年齢構成も問題があり、以前に比べて若い職員が職場の中心的な役割を担うこととなっている。にも拘わらず、賃金面での待遇が決して十分とは言えないと考える。初任給をはじめとした若年層の賃金改善を行う必要があると考えるがどうか。</p>
県当局	<p>繰り返しの回答になってしまうが、初任給を含めた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しているものである。人事委員会の勧告を尊重するということが私どもの基本的立場である。人事委員会のほうで専門的に調査・研究を行った結果、必要があると判断した場合には当然勧告がなされるものというふうに考えている。</p>
地公労	<p>初任給は自活できる賃金とすべきと考えるが、近年他県から就職する職員も多く、住居費や生活費・食費を賄うには不十分な金額と考える。新採職員が自活できる給与を保証するべきだと考えるがどうか。</p>
県当局	<p>職員の給与は、地方公務員法において生計費やその他の事情を考慮して定めなければならないとされている。新規採用職員でも当然自活が可能な初任給水準にすべきとのことであるが、生活給の観点についても人事委員会の勧告の中で配慮されているものと考えている。これまでも勧告に則って改定などを行ってきたことから初任給の水準は適正なものと認識している。</p>
地公労	<p>初任給の引上げが難しいなら、県外からの採用者や転居が必要な採用者のためにも誰もが職員寮を使用できる様に充実させ、住居費の負担軽減をできないか。</p>
県当局	<p>職員寮という話がでたけれども、県のほうの行財政システムの改革行動計画というものにより民間住宅の供給状況など社会情勢の変化を踏まえて職員住宅あるいは職員寮は原則として廃止するということとされている。新たに整備することは難しい状況にある。しかしながら現在も入居率が高く施設管理上過大なコストが生じないことが見込まれるものについては存続させたいと有効活用を図っているところであり、新規採用職員に対しても入居の案内を行っているところである。職員住宅や職員寮の入居可能戸数や利用可能な地域は限られているところであるが、できる限り有効に活用されるよう努めていきたいと考えている。</p>
地公労	<p>比較的県外から来る高卒者で、今の採用で勤務地が知らされるのが3月の半ばくらいで民間の賃貸物件は2月中くらいがピークで、そのあとは余っていると人気になかった物件しか残っていない。尚且つ千葉県の場合は地域差がある。都市部は整備がされているから比較的確保しやすいかもしれないが、農村部に行くとアパートを探すのも大変である。建築が難しいのであれば借り上げとか、今は新採を多く採用している時期なので一定の期間だけであ</p>

っても借り上げて確保するとか、そういう対策で千葉県に就職してくれれば福利厚生面で対応するというのはできないのか。

県当局 民間住宅の供給状況など社会情勢の変化とか住居手当を支給していることなど踏まえるとそのようなとりくみも実施するのは難しいとは考えているが、ご意見として承っておく。また、県外の方の内示の時期を早めるなどソフト面の対応などはご意見として承って、そういった部分でも何かできるかどうか考えていきたいと思う。

(4) 待遇改善と賃金改善

地公労 最近、知事部局も教育委員会も応募が減っている現状がある。人材確保の点でも賃金引上げは必要ではないか。

県当局 先ほども同じような質問をいただいているので繰り返しのようになってしまうが、職員の給与については地方公務員の給与の決定ルールとして専門的な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、私どもとしてはこれまでと同様に人事委員会の勧告を尊重していくという立場である。給与のほうは、これも先ほど申したように応募にあたっての判断材料の一つではと思うが、人事委員会が専門的に調査・研究した結果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。

地公労 特に賃金や勤務条件の違いから、東京などへの流出が止まらない。賃金改善を含めた待遇改善が必要ではないか。

県当局 これは繰り返しのようになってしまいが、職員の給与については地方公務員の給与の決定ルールとして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り私ども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。

(5) 中間層の賃金改善

地公労 昨年度、月例級の引上げは、30台半ばまでであった。この年齢層は、若手職員の指導や多くの職責を担っている35歳以降の引上げを行うべきではないか。

県当局 お話にあったように若手の給与は昨年も人事委員会の勧告に従って行っているわけで、職員の給与については先ほども述べたように民間企業であるとか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る。人事委員会の勧告を尊重していくということが私どもの基本的立場である。

(6) 高齢層職員の賃金改善

地公労 「給与制度の総合的見直し」「55歳超昇給停止」などで長期間に渡り、高齢層の賃金水準の引上げかない。一方で、若年層の増員で、高齢層職員の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、高齢層職員の賃金改善を行うべきと考えるがどうか。

県当局 ご指摘の質問になったように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。職員の皆さんのモチベーション持ってお業務に従事してもらおうとい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な枠組みを踏まえる必要がある人事委員会の勧告を尊重していくということが私どもの基本的立場である。

地公労 定年年齢引き上げにより、勤務する期間が延長されている。特に教育現場では、60歳以降勤務継続する職員が少ないとのアンケート結果も出ている。職場の人員不足改善のためにも、高齢層職員の賃金改善は必要ではないか。

県当局 繰り返しの答えになってしまうが、これまでの給与制度の総合的見直しや60歳を超える職員の給与の取り扱い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が、職員の給与については人事委員会の勧告とい

う制度による基本的な枠組みがあることに加えて国や民間事業者の給与など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って、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るので、本日話があったことについても伝えていく。

(7) 地域手当改善

地公労 月例級での改善を要求しているが、賃金改善は難しいとの回答である。であるならば、地域手当の改善はできないか。

県当局 地域手当の支給割合については、これも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て国との均衡や本県の事情を考慮しながら調査・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。私どもとしては人事委員会の勧告を尊重していく立場であり、これまでも勧告に則って改定などを行ってきたことから現在の支給割合は適正なものと認識している。

地公労 首都圏において地域手当の支給率は一番低い。これでは、千葉県を採用者が少なくなっても仕方ない。人事確保のためにも地域手当を20%に改善できないか。

県当局 今お話があったように地域手当の支給割合は団体間で差があることはご指摘のとおりである。ですが繰り返になってしまうが、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も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て国との均衡や本県の事情を考慮しながら調査・研究したうえで必要な勧告をしてきたと理解している。私どもとしては人事委員会の勧告を尊重する立場としてこれまでも勧告に則って改定などを行ってきたことから現在の支給割合は適正なものと認識している。人事委員会が専門的に調査・研究した結果、引上げの必要があるというふうに判断した場合には当然勧告が出されるものというふうに考えている。

地公労 今日、夏の交渉で久しぶりにこのように現場から皆さんに来ていただいたのは、まさにこの現場の厳しい実態、そして初任給を含めて各年齢層が賃金を上げてほしいという思いがあるからこそ、こうやって忙しい中現場から来てくれている。この思いも含めて今後前向きに検討していただきたい。

2 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、健康面からも子休を取ることが重要だと考える。

2022年度の部局ごとの夏季休暇取得日数は？

県当局 令和4年度の取得状況は現在集計中であるため、後日窓口ほうで示したいと考えている。

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しているため、子休より取得しやすいと

- の声もある。日数増を行うべき。
- 県当局 本県の夏季休暇の日数が6日であることは、全国47都道府県の中でも充実していると認識している。日数の拡充については考えていない。一方休暇の取得の促進については、これまでも会議、あるいは通知などの機会を通じて夏休みを含めた計画的な休暇の取得や連続休暇の取得促進、あるいは率先した管理職の休暇取得や管理職員から各職員へ休暇取得の働きかけを行うなど休暇を取得しやすい環境づくりに努めてきたところである。年休が取りにくいという話があったけれども、休暇を取得しやすい環境づくりに努めていきたいと考えている。
- 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えないか。
- 県当局 本県の夏季休暇取得期間については平成24年度に6月から9月までにして1か月延長したところである。本県の夏季休暇取得期間だが、国であるとか他の都道府県と比較しても充実しているというふうに認識しているので取得期間の延長については考えていない。
- 地公労 昨年、取得期間の延長の通知は前年度より早く行われたが、今年は取得期間になる前に通知するべき。
- 県当局 夏季休暇というのは、真夏の暑い時期における心身の健康の維持、または増進を図る趣旨から計画的な取得が重要であると考えている。過去2年の夏季休暇の未取得日数分の特別休暇措置については、新型コロナウイルス感染症の7月から8月にかけて爆発的な感染拡大の対応に多くの職員が従事することになって結果として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て行ったものである。こうした措置については、予期しない突発的な事情を考慮して判断することになるので、事前に通知を发出することとはできないが、もし延長が必要と判断した場合には当然ながら速やかに職員への周知を図っていききたいと考えている。
- 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・方法について任命権者ごとに決定できるようにすること。
- 県当局 夏季休暇の取得については、均衡の観点から原則として各任命権者において差異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。取得期間の延長など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て、その上で任命権者から話があれば私どもも話を伺わせていただくことになろうかと思う。教育現場に関する要求に関し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るので、今日話のあったことについても伝えていきたいと思う。

3 感染症法の取扱いについて

- 地公労 新型コロナウイルスの扱いの変更に伴い、人事院規則改正が行われた。
- (1) 基本的な感染対策
- 地公労 感染対策の基本的な対策は廃止となったが、業務を継続する観点や、児童生徒や県民への感染拡大防止の観点からも、年内を移行期間として、基本対策を継続するべきではないか。
- 県当局 今年の5月8日からの5類感染症への変更をもって、県の新型コロナウイルス

ス感染症への対応は特に重症化リスクがある方を感染から守りながら、基本的には他の一般的な感染症インフルエンザなどと同様になっていく。県の職場における業務の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症が流行する以前の業務環境に戻していくことを基本としていくが、職員に対してマスクの着脱を強いることはないよう、あるいは窓口などに設置したアクリル板、ビニルカーテン、消毒液、検温器などの設置は不要としながらも、重症化リスクがある職員がいる所属など合理的な理由がある場合など設置を継続できるように周知を図ったところである。

(2) 一般職員の休暇の取り扱い

地公労 コロナ感染時は療養休暇の扱いとなり、他の私傷病と同様に最大90日取得可能ということによいか。

県当局 正規職員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合については、これまでと同様に療養休暇を90日間取得することはできるとなっている。

地公労 コロナ感染時は、7日以内であれば診断書が不要の取扱いによいか。

県当局 7日以内に治癒する見通しのある場合には医師の診断書に変えて、申請者が勤務に復帰することが困難であることが所属長において認証できれば療養休暇承認することができる。なお7日以内の療養休暇を断続的、あるいは頻繁に行われる場合については、所属長を診断書の提出を求めその診断書に基づいて判断することになる。

古川書記長の発言

5月8日を受けて、既に学校現場では細かな対応に苦勞しているという声が上がってきている。例えば、マスクを着けなくてよいのだが、「不安で外したくない」という児童生徒がいる。給食の場面では、マスクを外した状態で対面していることや、向き合って食べることに不安を感じている。結果的にグループで食べる、前向きで給食を食べているという状況もあると聞いている。家庭の判断、子どもたちの考え方、思いがありひとつ一つの対応が難しくなっていて、対応に苦慮している。職員の手が足りないという状況がこれからも当然継続していくことが考えられる。感染症が無くなったわけではない。そこに課題は続いていくので、職員等の配置に関わる予算等は継続してもらえるようお願いしたい。

県当局 そのあたりは教育委員会にも伝えていく。

(3) 会計年度任用職員の休暇の取り扱い

地公労 会計年度任用職員がコロナ感染した場合は、年休しかなく、個人によっては療養休暇は給料減額となるため出勤を希望する場合もあり得る。会計年度任用職員においても、一般職員と同様に有給とするべきではないか。

県当局 会計年度任用職員の療養休暇については、公務上、私傷病ともに国の非常勤職員の取扱いに準じて無休としているもので適正なものと考えている。質問の趣旨はわかるが、有給とすることは難しい状況にある。

地公労 会計年度任用職員が一般職員と同じように感染しても、有給の療養休暇にならないのはなぜか。

県当局 趣旨はわかるが繰り返しになってしまうが、国に準じて無休としているものであって適正なものと考えている。

(4) 感染症法の取扱い

地公労 基本対策・休暇の取扱いについて交渉事項とすることでよいか。

県当局 新型コロナウイルス感染症の対応については、話し合いが必要なことは今後とも皆さんと誠意をもって行っていく。

最後に、渡邊議長より「課長からは、私たち職員・教職員がおかれている厳しい現状を理解する言葉、労働条件に責任をもつ立場との言葉があった。一方で、人事委員会勧告というルールがあるとの言葉。ルールがわからないわけではないが、それでは、いずれたちゆかなくなるのではないかという危機感が現場にはある。県として責任ある立場として、一層の危機感をもっていただき、なんらかの形で表していただきたい。形で表すことが、総合計画にある10年後の未来に近づく手だてとなると確信している。次回、期待をもてる回答がなされることをお願いし、本日の交渉を終わりにする」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。