

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、新型コロナウイルスへの対策、等を求め、 今年度、2度目の地公労交渉！

5月26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2度目となる夏季交渉を行いました。冒頭、渡邊議長から、『前回の交渉において、課長からは「消費税引上げや物価上昇などによる生活への影響や、災害等の影響で、職員・教職員が大変な苦勞をしていることについて、承知している」との回答があった。「人材確保にむけてとりくんでいきたい」との回答もあった。一方で、今、働く世代が減少しつつあり、人手不足という状況にある企業も少なくない。そのような中、職の魅力に加え、賃金や勤務条件を比較している学生が多いとも聞く。同じような職であれば、賃金や勤務条件がよりよいところに人が集まるのは当然と思う。今、何か大きな手をうたねば、千葉県に人は集まらず、今職務についている職員・教職員は、疲弊していく一方である。前回の回答を、具体的な施策としていくことが大変重要であると、とらえている。職員・教職員、そして学生たちが、千葉県で働きたいと思える回答を期待し交渉に入る』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と生活改善

地公労 物価高騰・電気・ガス・水道・ガソリン等の値上げ・消費税引上げなどで職員の生活に一定の影響があり、生活は厳しくなっているとも認識を示していただいた。このような状況を考慮すれば、職員・教職員の頑張りに報い、モチベーションを向上させるためにも待遇改善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ついては感謝している。また、職員の生活実態については一概に言うことが困難であると考えているが、私どもは職員の労働条件に対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。職員の給与に関し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 方策として、人事評価制度等を通じた対話を挙げているが、人事評価制度では制度上、全ての職員の賃金がプラスとなるわけではない。現在の物価高などの状況を加味すれば、全職員の待遇改善が必要と考えるがどうか。

県当局 職員の皆さんに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、法令などの制度的枠組みを踏まえる必要があつて、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。地方公務員を取り巻く情勢は厳しい状況ではあるが、法令などの

枠組みを踏まえながら引き続き皆さんと誠意をもって話し合っていきたいと考えている。

地公労 この間私たちの賃金改善を求める声に対しては、制度の枠内での改善が前提だとし、人事委員会勧告の尊重が基本的立場であり、勧告以上の引上げは行えないとの回答を繰り返してきた。使用者として、待遇改善が必要との認識があるのであれば、人事委員会に何らかの申し入れを行うべきではないか。

県当局 公務員の給与決定ルールとして、人事委員会の勧告という制度が設けられており、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。勧告を尊重する立場の私どもとしては人事委員会に申し入れを行うことは考えていない。

(2) 初任給改善

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。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と考えるが、これまで専門的機関である人事委員会の勧告がなければ引上げはできないとの回答に終始している。民間企業の初任給をしまわっている実態をどの様にするのか。

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して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なども総合的に勘案して必要な勧告をしているものと理解している。私どもとしては人事委員会勧告を尊重する立場であって、これまでも勧告にのっとな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 初任給は自活できる賃金とすべきと考える。これまで、職員の生活状況は様々で一概には言えないとの回答がされてきたが、使用者として職員の生活を守る必要があると考える。可能な限り、新規採用職員でも自活が可能な給与を補償すべきと考えるがどうか。

県当局 職員の給与というの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。新規採用職員でも自活が可能な初任給水準とすべきとのことだが、人事委員会の勧告の中で当然配慮されているものと考えている。これまでも勧告にのっとなって改定等を行っており、現在の初任給の水準は適正なものとして認識している。

地公労 職員・教職員の年齢構成も問題もあり、以前に比べて若い職員が職場で中心的な役割を担うこととなっている。にも拘らず、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。

県当局 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。人事委員会が専門的に調査・研究を行った結果、改善の必要があると判断した場合には引上げの勧告がなされるものと考えている。

地公労 関東近県では千葉県の地域手当支給率が最も低い状況もある。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・研究した上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、人事委員会勧告を尊重する立場であって、これまでも勧告にのっとな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なされるものと考えている。

地公労 応募者が少ないという現実問題を、当局はどう考えているか。どう捉えているのか。

県当局 給与だけが応募に関係するわけではないと考えている。

地公労 募集要項には給与等しか載っていない。どのようなセールスポイントがあるのか。

県当局 勤務の面とか、そういった面での魅力ある部分を今後も引き続き整えていきたいと考えている。

地公労 それは新規採用者を募集するときに、表に出ていない。

県当局 その辺りは、当然パンフレットなどで周知をして千葉県の魅力ある職場をアピールしながら応募を募っていく。

地公労 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。

県当局 行財政システム改革構造計画において、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廃止とされていて、新たに整備することは難しいと考えている。しかしながら現在も入居率が高く、あるいは施設管理上の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、存続させた上で有効活用を図っており、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が、できる限り有効に活用されるように努めていきたいと考えている。

(3) 中間層の賃金改善

地公労 昨年度、月給の引上げは、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 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おり、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。

(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」「55 歳超昇給停止」などで長期に渡り、高齢層の賃金水準の引上げがない。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によって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。職員の皆さんに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って、人事委員会の勧告を尊重するということが私ども基本的立場である。

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結果を教育委員会に伝えており、本日お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) 現業賃金改善

地公労 昨年度から「給与制度の総合的見直し」が実施され、経過措置は行われたが賃金水準は引下げとなった。これまでの行政職Ⅱ表への切替時に若年層の生涯賃金を改善するために労使で話し合ってきた。引続き改善に向けて話し合うことでよいか。

県当局 技能労務職員の給与については、国の給与制度との均衡などを踏まえて平成23年4月から、国の行政職Ⅱ表に準じた給料表へ移行したところであるが、若い職員への今後の影響などを勘案して皆さんと話し合いを重ねて、できる限りの見直しを行ってきた。更なる工夫については申し上げることは現時点では難しいと考えているが、技能労務職員の給与について皆さんから強い要求があることは承知していて、これまでの交渉経過を踏まえて引き続き話し合っていきたいという考えに変わりはない。

地公労 技能労務職給料では初任給の基準を中卒（1級9号；143800）で月21日勤務では時給883円（ $143,800 \div 21 \div 7.75$ ）で、昨年10月から千葉県の最低賃金は984円（ $984 \times 7.75 \times 21$ ）より下回っている。地域手当を含めれば（ $143800 \times 1.092 \div 21 \div 7.75$ ）964円で上回ることになるが、基本給のみでは最低賃金法を下回ることになる。県で雇用する職員の賃金が下回することは問題がある。早急に上げるべきではないか。

県当局 最低賃金を踏まえて技能労務職員の初任給は上げるべきという指摘であるが、技能労務職給料表の中卒の初任給について、給与月額に地域手当を含めると最低賃金を上回っているものと認識している。技能労務職員の給与については、最低賃金も踏まえた民間賃金の状況を調査した上で行われている国の人事院勧告や、人事委員会の勧告などの状況を勘案して決定しており、適正なものと考えている。近年、最低賃金の上げが続いていることは承知していて、今後行われる人事院や人事委員会の勧告を注視していきたいと考えている。

地公労 これまでも現業職員の賃金水準は決して高くないとの認識の元話し合ってきた。今後とも、賃金改善のために最大限の工夫をすべきではないか。

県当局 技能労務職員の給与については、これまでも皆さんと話し合いを重ねて制度の枠組みの中で工夫できることはないか、真剣に検討しできる限りの見直しを行ってきた。現時点で更なる工夫を申し上げることは難しい状況にある。ただ、皆さんから改善の要求があるということは承知しており、これまでの交渉の経過を踏まえながら、引き続き話し合っていきたいという考えに変わらない。

2 会計年度任用職員改善

(1) 定数の数え方

地公労 会計年度任用職員は教育においても県行政においても重要な任務を担っている。基本給の上げが必要ではないか。

県当局 現場の状況のお話を聞かせていただきありがとうございました。会計年度任用職員の報酬については、交渉において皆さんからご意見をいただき検討した結果、原則として従前の嘱託の報酬水準を維持したところである。現行の報酬額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ものと考えている。現時点で報酬額の改定を行うことは考えていないが、今後、常勤職員の給与改定の状況などを踏まえて適切に対応していきたいと考えている。

地公労 専門職や教育において、会計年度任用職員が集まらない現状がある。特に郡部

県当局	<p>においては顕著である。人材確保の点からも報酬の引上げを行うべき。</p> <p>会計年度任用職員の報酬については、現在適正な水準を確保していると考えており、今後も常勤職員の改定などを踏まえて適切に対応していきたいと考えている。なお、専門的な業務を行う会計年度任用職員などの人材確保にあたっては、例えば、名簿登録制度を設けて千葉県ホームページを活用して制度の周知を図っているところであり、引き続き人材確保に向けてとりくんでいく。</p>
地公労	<p>教育職独特の状況があるので、それを是非踏まえてほしい。部局とは全然違う働き方をしている。年度当初4月1日から5日、勤務ではない人がいる。そうすると月額報酬で決まっても減額されてしまう。そんな方は部局にはいないですね。こんな状況が教育職にはある。この辺も踏まえて部局の方でもとりくんでほしい。</p>
県当局	<p>当然ここで話しいただいたことは教育委員会にも伝えさせてもらう。</p>
地公労	<p>千葉市人事委員会勧告では、「会計年度任用職員について、常勤職員に特別給として期末手当及び勤勉手当が支給されていることにも留意する必要がある」と言及している。正規職員との均等待遇の観点から、勤勉手当も支給すべき。</p>
県当局	<p>地方自治法が改正されて来年度から会計年度任用職員の勤勉手当が支給できるようになったことは承知している。会計年度任用職員の勤勉手当の支給については、国のマニュアル、または他団体の状況などを踏まえて適切に対応していきたいと考えている。</p>
地公労	<p>期末手当の支給要件に週15時間30分以上の勤務としている。会計年度任用職員への制度移行時に週の勤務時間数が減らされたり、学校側の理由により、時間数が少なくなっていたりする例もある。週15時間30分以上の勤務の要件を撤廃すべき。</p>
県当局	<p>会計年度任用職員の期末手当の支給要件については、国のマニュアルを踏まえて任期が6か月以上かつ週あたりの勤務時間が15時間30分以上の場合に支給対象としている。国のマニュアルにおいては一般に週2日に見合う勤務時間未満では、本格的に職務に従事するとは言い難いものという考えや、あるいは国の非常勤職員でも勤務日数が少ない場合には支給対象から除くとする取扱いが示されている。また、任期が相当長期にわたるものに対して支給する必要があるとされていて、期間として6か月以上との目安が記されている。期末手当の支給に当たっては、任期が相当長期にわたること及び一定程度職務に従事している必要があると考えていて、国のマニュアルを踏まえて任期が6か月以上かつ勤務時間が週あたり15時間30分以上の場合を支給対象としている取扱いは適切なものであると考えている。</p>
地公労	<p>主に学校現場の非常勤講師の場合は、担当する教科により勤務日数は多いが、授業数が少なく、週の勤務時間が要件を満たさない場合もある。週の勤務時間数だけではなく週の出勤日数も支給要件とできないか。</p>
県当局	<p>週2日以上勤務であっても週あたりの勤務時間が著しく短い人に対して期末手当を支給することは適切ではないと考えている。国のマニュアルを踏まえて週あたりの勤務時間を要件としたわけであって、週あたりの勤務日数だけをもって支給対象とすることは考えていない。</p>
<p>(2) 休暇制度改善</p>	
地公労	<p>正規職員との均等待遇の観点からも職員は有給休暇となっている。休暇制度で会計年度任用職員には、現在無給となっている休暇を有給とすべきと考えるがどうか。</p>
県当局	<p>会計年度任用職員の休暇制度については、皆さんと話し合いを経て従前の常勤</p>

職員の休暇制度と同様にしている。また、無休にしているものについては、国に準じて無休にしており、現行の取扱いは適正なものと考えている。

地公労 疾病の場合は、「私傷病」「公務上」とも無給となっている。『公務上の負傷や疾病』は本人に非がない場合が多いと考える。有給とすべきと考えるがどうか。

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。

地公労 『私傷病』の場合も当該年度中に雇用された場合は、年次有給休暇の日数も少ない。現行 10 日以内であるが有給とすべきと考えるがどうか。

県当局 皆さんから強い要求があることは認識しているが、『私傷病』による療養休暇については国に準じて無休としているものであって、適正なものであると考えている。

3 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考えているがどうか。

県当局 県教育委員会の方では、学校における働き方改革推進プランの中で、市町村教育委員会において推進すべき具体的とりくみの一つとして、教職員の出勤時刻を 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こととあげている。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%以上することを数値目標として設定している。県教育委員会の方では、目標達成に向けて各市町村教育委員会に対してとりくみを促していくとしており、引き続き必要な周知あるいは指導・助言などに努めていくという風に聞いている。

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考えているがどうか。

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。県教育委員会の方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あるいは指導・助言などに努めていくとのことである。

4 休暇制度充実

千教組 古川書記長の発言

ご存じの通り、教育現場では慢性的な人員不足が続いており、未配置により担任がいけないという子どもたちもいる。少しでも現場に人が多くいる状況をつくるのが大切である。

そのために大事なこと四点

- ①教員の志願者を確保すること
- ②現在働いている人の継続、離職を防ぐこと
- ③定年後も現場で働いてくれること
- ④離職した人がまた働いてくれること

教員の成り手不足、なろうとする人の確保のために私たちも大学との連携をより強め、志願者が増えるようなとりくみをしている。千葉県を志願したくなるような、魅力の発信も重要。もちろん賃金も切り離せる話ではない。県教委も様々な手立てを講じてくれていることは承知している。

休暇制度の充実が離職を防ぐ、働き続けることができる、また働きたいと思えるようにするために大変重要なものである。この制度の充実が千葉県の魅力にもなり、志願者の増加にも繋がるはずである。

○孫育て休暇の新設はお願いできないか？

定年年齢が段階的に引き上げられる。60歳を過ぎたら「孫の面倒を見ようと考えていた。」というライフプランを想定していた人もいるはずである。そう考えると60歳以降の働き方として、『孫の面倒を見ながら』『親の代わりに』という場面が今まで以上に増えてくることが考えられる。

○代替職員の配置

部分休業、育児短時間勤務、育児時間などの様々な制度があり、この制度のおかげで助かっている職員はたくさんいる。共働きで、親の手も借りることが出来ない場合などは大変ありがたい。

どれも、職を辞さずに済む、働き続けることができる、働き続けようと思える、大事な素晴らしい制度である。ただ一方で、取得できない、しづらいというジレンマがある。特に育児短時間勤務などは取得したくても今の現場の状況では代替配置が見込まれないため、断念する人も多くいるのが現実である。代替が見つからないまま、その休暇を取得すると、自分以外の職員が自分の仕事にプラスアルファで仕事をすることになる。

休暇制度と代替の配置はセットで保障されるべきものである。職場に迷惑をかけるからという理由で取得できないという悲しい状況を作らないためにも、休暇取得でできた時間を埋められるように人の配置ができるような新たな制度を設けるなどの工夫をお願いしたい。

○復職制度の新設

最後に、復職制度の新設をお願いできないか？看護や育児のために仕方がなく離職する方が実際にいる。現在も採用選考において「元教諭特例」という制度はある。しかし、他県では千葉県よりも簡単な手続きで復職できる制度があると把握している。さらに採用選考ではなく、全く別の制度にするのはどうか？採用選考だと一年に一度しか復職するチャンスがない。現場はいつでも人を求めており、お互いのニーズを満たすのは、いつでも復職できることだと考える。

ご検討いただきたい。よろしくお願いいたします。

(1) 子育て休暇の対象範囲拡大

地公労 学校行事では入学式・授業参観3回・運動会・卒業式と6日間必要であり、風邪などでの看護を含めると7日間では不足する。子が2人なら10日であるが、3人以上になると日数が不足するとの声がある。どの様に考えるか。

県当局 現場の状況をお話しいただきありがとうございます。子育て休暇の関係だと思いが、子育て休暇については、これまで皆さんとの話し合いを重ねて、制度の拡充に努めてきたところである。日数についても国における看護休暇で

地公労	<p>は子が一人の場合5日であるところ、学校行事などを対象としたことも踏まえて県では7日に拡充したところである。国や他団体との均衡などを踏まえると、さらに拡充することは困難であると考えている。</p>
地公労	<p>少子化対策の一環として、3人以上の場合に日数を増やすなどの対策が必要と考えるがどうか。</p>
県当局	<p>子育て休暇の日数については、国における看護休暇では子が一人の場合5日であるところ、学校行事などを対象としたことも踏まえて県では7日に拡充している。国や他団体との均衡などを踏まえると、さらに拡充することは困難であると考えている。</p>
地公労	<p>これまで孫の育児のために退職する職員もいたが、定年引上げにより勤務期間も延長された。孫の育児を必要とする職員も多くなる。孫も子育て休暇に含めるべき。</p>
県当局	<p>子育て休暇については、制度の拡充に努めてきており、対象者についても国では小学校就学前までの子であるところ、県では義務教育終了前までの子という形にするなど、国と比較して相当程度拡充しているところである。職員の親に代わって孫の世話をを行うことは少なくないという話はこれまでも伺っているが、現状、国や他団体との均衡などを踏まえると子育て休暇の対象者をさらに拡充することは難しいと考えている。</p>
地公労	<p>男性も女性も多く職員が子育てをしながら働いている。育児の部分休業は現在未就学児が対象だが、小学校入学以降も低学年においては下校時間が早いなど休暇を取得したくても取得できない状況にある。特に、学校現場での状況は冒頭に話をしている。やっぱり職員が子育てしながら働きやすい環境を整備していく責任が当局にはある。何か検討できないか。</p>
県当局	<p>職員が働きやすい職場環境づくりに責任ある立場だということは認識している。休暇制度については、国や他団体との均衡を踏まえる必要がある。今あった皆さんからあったこの件について、強い要望をいただいたので、改めて持ち帰ってみて、他団体の状況などについて勉強してみた上で、検討していく。</p>
<p>(2) 看護や育児のために退職した場合の復職制度</p>	
地公労	<p>県人勸では行政職給料表の職員は39.1歳で経験年数も17.3年となっている。経験が豊富な職員の確保が必要だ。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。</p>
県当局	<p>家族の育児や看護については職員の心身にわたる負担が大きく、職員・家庭にとって重要な課題であると認識している。本県では、皆さんとの話し合いを踏まえて平成24年度から看護休暇を3年の範囲以内で取得できることとしているが、これは国や他団体とも比べて充実した制度となっていると認識している。また、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、子が小学校就学に達するまでの間、部分休業あるいは育児休暇短時間勤務制度を活用することができることとなっている。</p>
地公労	<p>看護や育児に関する休暇や休業については、やむを得ない事情で休暇や休業では足りず、退職を選択している場合もある。そのような場合には、事情が無くなったら復職できる制度ができれば、柔軟な働き方や人材確保点からも即戦力になると考えている。働きやすい職場、環境づくりの点、人材確保、子どもにより充実した教育を提供するという意味も含めて今一度検討してもらえないか。</p>

県当局 これまでも看護や育児を行う職員は休暇等を活用することができるように育児・看護のための療育支援ハンドブックや研修などを通じて制度の周知を図るとともに、職員の働きやすい職場づくりに努めてきたところだが、皆さんからこれを一歩進めて看護や育児などやむを得ない事情で退職した職員への復職制度の新設について、強い要望をいただいているので、他団体の状況などを参考にしながら改めて勉強してみた上で検討していく。

(3) リフレッシュ休暇

地公労 定年引上げにより勤務年数が延長される。長期勤続をしていくモチベーションのためにもリフレッシュ休暇を35年、40年をそれぞれ3日新設するべき。

県当局 リフレッシュ休暇の要件や日数は他団体と比較して遜色ない状況であって拡充について考えていない。また、リフレッシュ休暇は国には無い休暇制度であって日数や対象となる年齢をさらに増やすことについて県民の理解を得ることが難しいという風に考えている。

地公労 定年引上げで勤務年数が延長されたことは、若年層から中堅層にとっては、大きな変化である。リフレッシュ休暇を10年・20年は3日に、30年は5日に日数増をするべき。

県当局 リフレッシュ休暇の要件や日数は他団体と比較して遜色ない状況であって拡充について考えていない。

(4) 夏季休暇拡大

地公労 夏季休暇は、連続休暇の取得をするよう推奨され、休暇取得率も9割以上である。職員にも有効活用されている。7日に延長できないか。

県当局 本県の夏季休暇の日数は6日であることは、47都道府県の中でも充実しているという風に認識している。日数の拡充については考えていない。休暇の取得促進については、これまでも会議や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、あるいは連続休暇の取得促進、率先した管理職の休暇取得や管理職員から各職員への休暇取得の働きかけ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って、今後とも引き続き休暇を取得しやすい環境づくりに努めていきたい。

地公労 昨年度・今年度は、夏季休暇の取得期間延長を行った。取得期間を6～10月とするべきではないか。

県当局 過去2年、夏季休暇の未取得日数分についての特別休暇の措置については、新型コロナウイルス感染症の爆発的な感染拡大への対応に多くの職員が従事することになり、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たものである。本県の取得期間については、平成24年度に6月から9月までとして、1か月延長したところであって取得期間をこれ以上延長することは考えていない。

地公労 夏季休暇取得期間の現場の状況は、知事部局と学校現場で業務の内容も異なり、必ずしも繁忙期が異なっている。知事部局と教育委員会全ての状況が揃わなければ、取得期間の延長などはできないことになるが、これまでの交渉でも現場の状況を一番把握しているのは任命権者であると回答してきた。現場の状況に応じて任命権者で、取得期間を決められる様にすることが合理的ではないか。

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る。その上で、任命権者から話があれば私ど

もとしても話を伺わせていただくことになると思う。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、今日お話があったことについても伝えていく。

最後に、渡邊議長より「人が足りないということは、大きな課題である。『何に魅力を感じるか、モチベーションはどうしたら上がるのか』は人それぞれであるし、生活実態は一概に言えないということも、確かにそうかもしれない。人勧尊重との回答を繰り返しているが、その結果、人が集まることにつながればよいのだが、はたして本当にそうなるのか危機感をもっている。千葉県の責任ある立場として、しっかりと考えていただきたい。夢のある未来を期待できる千葉県にしていくために有効な施策の提案を期待する」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。