

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

全職員の賃金改善、人材確保、子育て・両立支援を求め、 今年度、3度目の地公労交渉！

6月14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、県庁人事課長と今年度3度目となる夏季交渉を行いました。冒頭、渡邊議長から、「昨年実施の教員採用選考では、小学校で志願倍率が1.6倍。前年度を下回った。また代替者が見つからず欠員が出ている学校も既にある。県職員についても、年々申込者数が減少している職種もある。職員・教職員一人ひとりがモチベーションを上げる要因は様々かもしれない。しかし、そもそもモチベーションを上げる人が不足している今のこの現状は、もはや危機的である。職員・教職員、そして学生たちが『千葉県で働きたい』『千葉県を選んでよかった』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・教職員の生活実態と賃金改善

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るとの回答をいただいた。

物価高騰は、県が示している千葉市消費者物価指数において令和4年は前年比2.3%の物価上昇で、最新の令和5年3月は前年同月比で3.5%も上昇している。さらに、6月から電気代や物価高騰が続いている。この値上げが続いている状況は、職員の生活への影響をどう考えるか。

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が、物価上昇などが生活に一定の影響を及ぼすものであることは認識している。

地公労 物価は職員の給料によって変わるわけではないので、初任給や若手職員への影響がさらに大きいと思うが、どう考えているのか。

県当局 新規採用職員をはじめとした若手の職員の皆さんについては、主にそれぞれの職場で奮闘していただいていることは承知している。一方、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。

地公労 中間層の年代は、子育て世代でもあり、教育費や生活費の高騰は家族が多ければ多いほど影響が大きい。子育て世代への生活の影響をどう考えるか。

県当局 このような方々についても、若手職員の指導を行いつつ業務の中心となって活躍していただいていることは承知しているが、中間層職員の生活実態については、同世代の職員の中でもそれぞれ事象が異なると考えており、一概に申し上げることは難しいと考える。

地公労 高齢層の年代は、晩婚化により高校・大学に通う子供を持つ世代である。教育

	<p>費が家計の中で占める割合が大きい。</p> <p>昨今の教育費の高騰、生活費の高騰は家計を直撃する。その上、定年引上げで60歳以降は7割の賃金になっている。この年代の生活実態をどう考えるか。</p>
県当局	<p>高齢層職員の皆さんについても、これまでの経験を生かしてその能力を十分に発揮して業務に貢献されていることは承知しているが、高齢層職員の皆さんの生活実態についても、それぞれ抱える事情によって生活への負担感も異なると考えられるので、一概に申し上げることは難しいと考える。</p>
地公労	<p>生活費高騰の中で、給与が上がらないことは、実質賃金のマイナスである。どう考えるか。</p>
県当局	<p>物価上昇が職員の皆さんの生活に一定の影響を及ぼすものであることは認識しているが、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も考慮して定めなければならないとされている。人事委員会において法令などに基づいて、生計費、その他の要素を踏まえて勧告がなされるものと考えており、人事委員会の勧告を尊重することが私どもの基本的立場となる</p>
地公労	<p>どの世代も、実態は厳しく、実質賃金がマイナスの状況で、モチベーションがあがりにくい。何か対策を考えるべきではないか。</p>
県当局	<p>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、法令の制度的枠組などを踏まえる必要がある。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。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。</p>
地公労	<p>人事課は情勢適応の原則というが、オイルショック以上の物価上昇を反映して給料引上げを行うべきではないか。</p>
県当局	<p>私どもの立場としては、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等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。</p>
地公労	<p>人事委員会に、使用者として何らかの申し入れをするべきではないか。</p>
県当局	<p>公務員の給与の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ことが私どもの基本的立場である。こういった形で勧告を尊重する立場としては、人事委員会の方に申し入れ行うということは考えていない。</p>
地公労	<p>民間企業は、インフレ手当を支給する企業もある。月額手当の平均支給額は約6,500円というデータもある。物価上昇に合わせて手当は支給できないか。</p>
県当局	<p>民間において、物価が高騰している中で従業員の生活支援を目的とした特別手当を支給している企業があることは承知している。人事委員会の方で専門的に調査・研究を行った結果、必要があると判断した場合には勧告がなされるものと考えている。</p>
地公労	<p>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。</p>
県当局	<p>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であると考える。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る。</p>

2 人材確保

(1) 人員対策

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。特に昨年度、教育委員会では志願者が最低になっている。必ずしも初任給だけが要因ではないとの回答だが、賃金は大きな要素と思われる。応募状況の変化は何が要因か。

県当局 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が続く中で、一方で民間企業における採用者の増員、こういったものにより、多くの職種で受験者数は減少傾向にあるのではないかと考える。

地公労 近年、継続的に民間企業の初任給を下回っている。今年の新規採用職員は、大卒で約1万円下回っており、地域手当を含めてやっと同額である。この状況は応募者へどう影響すると考えているのか。

県当局 採用試験の受験者にとって給与というのは、応募に当たっての判断要素の一つであると思うが、その他にも様々な要素が判断に影響するものと考え。一概に申し上げることは難しいと考える。

地公労 知事部局の専門職も不足している。教育では、担任がない状況があり、欠員となっている。県民サービスへの低下や、千葉県の児童への教育の低下につながる。この状況をどう認識しているか。

県当局 公務における人材の確保は、厳しい状況にあると考えており、行政サービスを安定的に提供していくためには、必要な職員数を継続的に確保していく必要があると認識している。

地公労 県民サービスに影響しない様、対策が必要ではないか。

県当局 必要な職員を継続的に確保していくためには、受験者数の増加に向けたとりくみが必要だと考えており、人事委員会や、各職種の書簡部局と連携して、職員採用セミナーや大学等への説明会、パンフレットやPR動画のなどによる積極的な情報発信を行うなど、人材の確保に向けて努力をしている。引き続き必要な人材の確保に向けて取り組んでいきたいと考える。

(2) 初任給引上げ

地公労 教育の質の保証のためにも志願者が増えることは大事である。また、知事部局の専門職も人材確保のためにも、近県に見劣りしない初任給は必要である。初任給を引き上げて人材を確保するべきではないか。

県当局 初任給を含む職員の給与については、地方公務員法の給与決定ルールとして、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おり、これまで同様、人事委員会の勧告を尊重する立場である。初任給の方は、応募に当たっての判断要素の一つであると思うが、人事委員会が専門的に調査・研究をした結果、必要があると判断した場合には勧告がなされると考える。

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 職員の給与は地方公務員法において、生活費やその他の事情も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にすべきとあるが、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。これまでも勧告に則って改定などを行ってきており、現在の初任給の水準は適正なものとして認識している。

(3) 住宅の確保

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 県の行財政システム改革行動計画において、民間住宅の供給状況、社会情勢の変化を踏まえて職員住宅や職員寮は原則廃止とされており、新たに整備することは難しいと考える。しかしながら現在も入居率が高く施設管理上も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いる。また、新規採用職員に対しても入居の案内を行っている。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努めていきたいと考える。

地公労 職員寮の充実が難しいなら、民間住宅の借り上げをすることはできないか。
県当局 民間住宅の供給状況など社会情勢の変化や住居手当を支給していることを踏まえると、そのようなとりくみを実施することは難しいと考えるが、ご意見として承る。

(4) 地域手当の改善

地公労 一都三県では千葉県地域手当支給率が低い状況もある。人材確保のために、地域手当の引上げをするべき。

県当局 地域手当の支給割合に団体間で差があることは認識している。地域手当の支給割合については、専門的な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りこれまでも勧告に則って改定等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と考える。

地公労 特に、東京近郊の住民にとっては、東京の給料や労働条件は魅力的である。人材確保のために、地域手当の引上げが必要ではないか。

県当局 繰り返しになるが、地域手当の支給割合については、私どもとしては人事委員会の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、現在の支給割合は適正なものと認識している。

(5) 赴任旅費の改善

地公労 教育も知事部局も県外からの新規採用者が増えている。関東近県だけでなく、遠方からの採用もある。人材確保の点からも、赴任旅額の改善が必要ではないか。

県当局 新規採用職員にとって、転居に係る経済的負担が大きいことは承知しているが、移転料は国や他団体の状況を踏まえて決定していて、現在の額は適正なものと認識している。

地公労 赴任旅費の支給は、入庁後3か月以上になっている。初任給が改善されない中で、負担が大きい。せめて、支給時期を早くすることはできないか。

県当局 新規採用職員にとって、転居に係る経済的負担が大きいことは承知しており、できる限り速やかに支給できるように審査を進めているが、やむを得ず審査に一定の期間を要してしまうことはご理解いただきたい。

地公労 支給時期が早くできないのなら、暫定として採用時に支給し、後日清算とできないか。

県当局 移転料の支給にあたっては、知事部局では、職員から提出された移転料支払対象者調査表をもとに総務ワークステーションで事前審査している。支給対象と

なり得る場合、職員から必要書類を提出してもらって内容を審査した上で支給されることになる。移転料というものは、転居に伴う距離に応じて支給するものであり、その距離を把握せずに支給することは困難である。

(6) 看護や育児のために退職した場合の復職制度

地公労 看護や育児で途中退職した職員・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という要望に対し前回「検討する」との回答があった。検討した結果はどうか。

県当局 以下のように提案する。

知事部局における退職した職員の復職制度（再採用選考）の導入について

職員の多様で柔軟な働き方の推進及び即戦力となる職員の確保の観点から、以下のとおり制度を導入する。

1 制度概要

(1) 対象とする退職事由

結婚、出産、育児、介護などやむを得ない事情による退職

(2) 受験資格

- ・ 県職員としての勤務経験3年以上（育児休業、看護休業等の期間は除く）
※ 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く
- ・ 県退職後、再採用される日までに10年を経過していないこと

(3) 選考内容

面接及び在職時の勤務成績

(4) 再採用者に適用される職務の級

退職時と同等以下（選考結果に基づき決定）

(5) 選考時期

申し出により随時実施
再採用の時期は原則として毎年4月1日

2 導入時期

令和5年10月（予定）

☆教育委員会でも、同様な制度を考えている。

3 子育て・両立支援

<于教組> 長生支部 木村太樹書記長

私たち教職員の育児に関する権利について、現場の声を伝える。まず5月から7月までに産休に入る教員の代替教員が年度当初から加配として配置される制度を導入していただいたことには感謝申し上げます。代替教員の確保であったりとか引継ぎだったり、そのような時間が確保されるということで大きなメリットを感じている。

一方で育児短時間勤務（育短）については現場から大変厳しい現状が伝えられている。まず私の勤める地域で、育短を取っているケースを紹介する。今年の4月に育休から復帰した方で、現在特別支援学級の担任をしており、1時間目と6時間目の授業は不在となる。本来、育児短時間勤務を取得する場合には、代替職員が配置されることになっている。しかし、このような場合に朝と夕方に2時間だけの勤務を引き受けてくれる講師を見つけるということは非常に困難である。現状、代替職員は講師がいないために配置されていない。このように朝夕の数時間だけの働き方ができる方というのは、いるのだろうか。代替職員が配置されないために、教頭や教務主任が交代でその学級に入っている。それが難しい場合には、空き時間の教員を配置している状況である。他の教員にとっても、この空き時間は教材研究の時間であったり、学級の事務を進めたり大変貴重な時間となっている。また、校務分掌についても、働き方に合わせたものになるため、他の職員に係る負担は増すものとなる。現場としては育児短時間勤務の人がいるということが大変な負担となっていると言わざるを得ない。しかし、現場が力を合わせて、その育短の先生を応援しているというのが現場の状況である。さらに、育短をとっている本人にとっても、周囲に対して申し訳ない。育児のためであっても、申し訳ないと思わざるを得ない状況がある。このような状況を見れば、育休から復帰しようとする方が、この育児短時間勤務の取得を躊躇ってしまうような心理が働いてしまうのは当然ではないか。現実に職場のことを考えて取得を諦めたという声を、大変多く聞く。これは4月から現場復帰している方の声である。また、ある方は、「子どもを育てる職業の私たちが自分自身の子どもを育てる時間を犠牲にしている。」といった声まで聞こえてきている。教員本人も人の親なので、教員にとっても子育てしやすい社会を実現してほしいという声も聞こえてくる。権利はあるけれども、取得することができない。このような現実が今はある。このことは、育短だけでなく部分休業なども同様である。今こそ子育てのしやすい社会。子育てのしやすい職場の実現に向けてご尽力をいただきたいと思う。このような現場の状況を理解してもらい、育児に関する権利を行使する本人が、安心して制度を活用できるよう、また、働き方改革が叫ばれる中、育児を応援するゆとりが確保されるよう、早急な制度の改善と、人材確保を望む。

（1）育児休暇の取得

- 地公労 知事もツイッターで、男性職員の育児休業に関する取り組み状況を挙げており、積極的に取り組む姿が見受けられる。しかし、取りづらい原因の一つに、休暇取得後の代替配置がないことがあげられる。その認識はあるのか。
- 県当局 令和2年の1月に実施した職員向けのアンケートの結果によると、「男性職員が育児休業を取得したいができない。または取得したくない。」とした理由として「周囲の負担が増えてしまう。あるいは担当業務に支障が生じる。」といった業務面への影響であるとか、あるいは「休業に伴う収入減による家庭に影響」といった経済面での回答が多かった状況である。指摘の代替職員の配置に関する面では、「周囲の負担が増えてしまう。」といった業務面への影響に含まれることが想定される。
- 地公労 代替配置がされれば、育児休業取得者は増えるのではないかと。人員配置のための対策は何か。
- 県当局 職員が育児休業を取得する場合には、業務に支障が生じないようできる限り代替職員の配置に努めているところである。職員の育児休業を取得しやすい職場環境の一つとして、代替職員の配置が重要であることは認識していて、今後も

	育休任期付職員など代替職員の確保に努めて部とも相談しながら適切に対応していく。
地公労	教育や知事部局で欠員となっている職種や職場、子育て休暇中の職員の職種や職場には、正規職員の代替配置ができるのではないか。
県当局	例えば年度途中に発生した、退職などへの欠員については、できる限り中途での採用者を確保しての補充を検討していきたい。中途採用による補充が難しい場合には部と協議の上、臨時的任用職員の配置などによって適切に対応していきたい。また、職員が育児休業を取得する場合には、業務に支障が生じないようできる限り代替職員の配置に努めている。学校現場の実態などに関する要求については、これまでと同様、教育委員会に伝えていきたい。
地公労	育児休暇取得時の賃金の削減も大きく影響する。退職金への取得期間の除算をなくせないか。
県当局	本県の退職手当制度については、国の制度に準じているおり、育児休業の取扱いについても国と同様の取扱いとすることが必要であると考えている。今後、国において次世代育成の観点などから育児休業期間の取扱いなどについて動きがあるかどうか注視していきたい。
	(2) 子育て休暇の対象範囲拡大
地公労	男性も女性も、多くの職員が子供や時には孫を育てながら、働いている。子育てが安心してできる職場にすることは当局の責任だと思うが、どう考えるか。
県当局	休暇制度などについては、国や他団体との均衡を踏まえる必要があるが、職員が働きやすい職場環境づくりについて、責任のある立場であると認識している。
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	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ている。日数についても国の看護休暇では、子が1人の場合5日間であるところ学校行事なども対象としたことも踏まえて、本県では7日間に拡充している。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難しいと考える。
地公労	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。
県当局	現状の子育て休暇の日数については、国では5日間のところ、本県では7日間に拡充しており、これ以上拡充することは難しいと考える。
地公労	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。
県当局	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」のところを本県では「義務教育終了前までの子」としており、国と比較して相当程度拡充している。職員が親に代わって孫の世話をするということが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をさらに拡充することは難しいと考える。
地公労	育児の部分休業は現在未就学児が対象である。しかし、小学校入学以降も、特に低学年においては下校時間も早く、学童保育に入れられない子も多い。職員が休暇を取得したくても取得できない状況にあり、結局小学校入学後に退職した

り、非正規に変更したりする職員もいる。職員が子育てをしながら働きやすい環境を整備していく責任がある当局として、検討できることがあるのではないかと。前回「検討する」との回答があった。検討した結果はどうか。

県当局 検討した内容は以下の通りである。

子育て部分休暇の新設について（案）

1 制度概要

部分休業の対象外である年齢の子に対する育児のための休暇制度を新設する。

項目	子育て部分休暇（新設）	部分休業
対象となる子	小学校1～3年生の子	小学校就学の始期に達するまでの子
付与時間	同右	1日を通じて2時間を超えない範囲内
給与の減額	同右	勤務しなかった時間に係る給料及び地域手当を減額して支給

2 施行時期

令和5年11月1日（予定）

最後に、渡邊議長より「本日2本、新たな提案ということで示していただいた。どちらも制度の拡充という意味では、前向きに捉えたいが、交渉の中でも様々申し上げた通り課題がある。少子化や働き手不足は大きな課題であり、子育て支援を充実し働きながら子育てができる職場環境を構築していくことが重要だと私たちも捉えているし、国も今これを進めようとしている。しかし、多忙な状況を極める職場で、欠員も生じている中で代替者が配置されない状態で休暇を取得することが可能だと思うか。希望したい職員と希望した職員を支える同僚、それぞれが笑顔で受け入れられる制度になっているか。職場の協働体制を損なうことにつながらないだろうか。改めて人が集まる魅力的な職場にするためにも、子育てしながら働きやすい職場にするために必要な制度はどのようなものか考えてほしいと思う。ぜひ実行できる制度の提案をお願いします。」と力強く申し入れ、交渉を終えました。

現場の声が、県当局を動かすための最大の原動力になります。今後とも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。