

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 人事委員会に緊急要請書提出～ 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！

9月6日(水)、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緊急要請書の提出後の交渉を行いました。冒頭、渡邊議長より、「8月7日に人事院勧告があった。過去5年の平均と比べ約10倍のベースアップとの内容に、多くの組合員が千葉県の人事委員会勧告がどうなるのか、期待感を持っている。一方で様々な物価の上昇がとまらず、全世代において、職員、教職員の生活を圧迫している状況である。また、感染症等によって長く続いている災害対応、加えて、人材不足によって定数に満たない人数で働かざるを得ない職場もある。働く環境としても厳しい状況に置かれている。千葉県人事委員会においては、我々の生活と勤務の実態を直視し、職員、教職員が県民、子どもたちのために仕事に専念できる生活環境・職場環境づくりにつながる勧告、報告を強く求める。」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 県職員・教職員の生活改善につながる大幅賃上げ

(1) 人事院勧告について

- 地公労 人事院は8月7日に月例給は5年ぶりに全職員の給料表改定。給料の決定は、情勢適応の原則に基づくというが、千葉市消費者物価指数は令和4年2.3%であり、令和5年度は3.5～3.7%を推移している。平均1%の改定率では、物価高騰に及ばない。職員の生活改善のためにも全職員の基本給を大幅に引上げが必要と考えるがどうか。
- 人事委 職員の給与に関しては、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。人事委員会勧告は、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従業員の給与等の調査を実施している。今年度勧告にあたってもそのような趣旨にのっとり適切に対応していきたいと考えている。
- 地公労 一時金は、民間での物価高騰に対する臨時手当を含んだものなのか。もし、含んでいないのであれば、別途調査しての勧告が必要と考えるがどうか。もし、含んでいるのであれば、来年度の支給率には減額の可能性があるのか。
- 人事委 人事委員会では実施している職種別の民間給与実態調査については、一般的な県職員に考えられる例えば決算手当など臨時で支払われる給与についてはボーナスに含めて調査をしている。ボーナスは、下期と上期ということで半年ずつ2回に分けた期間であるが、物価上昇により臨時的に支給された給与というものは、ボーナスに含まれるので調査結果に反映されることになると思う。これまでこのような調査で行ってきているところだが変更がなければ同様の調査を行って、その結果に基づいて一時金の支給月数の勧告を行うこと

となると思われる。

(2) 初任給改善

地公労 10,000円を超える引上げは33年ぶりであるが、最低賃金の引上げに伴い、高卒や短大卒では、地域手当を含めても最低賃金を下回る内容である。早急に引上げるべき。

人事委 私どもとしては県の職員の初任給が最低賃金を下回っているという認識はしていない。ただ話に合ったように最低賃金がかかなり引上げられていることは承知している。現在、民間企業実態調査の結果を集計して精査しているところであるので、初任給に給与水準についても調査結果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 知事部局も教育委員会も、新規の応募が年々減少傾向にあり、特に教育や専門職で顕著である。人材確保の点からも初任給を改善するよう勧告できないか。

人事委 近年は少子化等に伴い若年人口が減少していて、就労意識も変わってきていたり、民間との競合だったりとかかなり課題となっていることは承知している。初任給は職を決めるにあたって判断要素の1つではあると思うが、初任給、若年層の給与については民間との均衡を基礎として、給料表全体の中でのバランスや公民格差を全体として総合的に勘案しているところである。今年、調査結果を踏まえて国の動向なども踏まえて適切に対応していきたいと考えている。

2 定年引上げ・再任用制度改善

地公労 定年年齢引上げられても、これまでの再任用制度と同様に勤務時間、職務内容、職責が同じにも関わらず賃金は、定年年齢引上げで60歳時の70%、暫定再任用、または、定年前再任用短時間勤務ではさらに低い水準となる。地公法の職務給の原則からも不合理だ。60歳時の賃金とするべきではないか。

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いて、国家公務員の取り扱いを考慮する必要があると考えている。任命権者においても、そうしたことを踏まえながら決定しているものだと思う。60歳時の賃金とすべきという話だが、昨年度の人事院の勧告では65歳までの引上げを見据えて、60歳以降の給与カーブを検討課題としているので、国の動きを注視していきたいと考えている。

地公労 高齢層の賃金については、昨年度勧告時に人事院において、取り組み事項として、65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブについてあげている。60歳以降に7割になることを考えると55歳超の職員の昇給抑制となったが、むしろ引上げを行うべきではないか。

人事委 55歳を超えて昇給停止になるという取扱いについては、元々50歳代後半層で官民の給与格差が存在していたということで、国における取扱いを踏まえて平成24年度から原則として停止としていたが、当分の間の措置ということで、本県の事情等を踏まえ標準の職務成績でも1号給昇給するという形をしていた。令和3年の人事委員会勧告については、こうした取扱いについてかなりの団体でも昇給停止している状況があり、令和4年度末に廃止したというところである。一方で7割の措置は、こちらは国では、平成30年にての申し出があった中で、定年延長を見据えて60歳超の給与水準を民間等の調査結果を踏まえて7割と設定したものである。県では国の取扱いに対して地方公務員法に定める均衡の原則によって措置したものだと考えている。

地公労 再任用の住居手当や扶養手当の支給と一時金の支給率引上げを行う必要がある

ると考えるがどうか。

人事委 現行の再任用職員の給与については、法に定められている均衡の原則にのっ
とって国に準じているところである。私どもについても今後、国の動きを注
視しながら検討していきたいと考えている。

地公労 手当関係は定年引上げになった職員は支給される。国との均衡はあるにして
も、今いる暫定のフルタイムの再任用職員は支給されない。この職員間の均
衡も図らないと、国との均衡よりも職場の中での均衡のほうがチームワーク
とかの面で重要だと思う。

人事委 再任用制度がそもそも新たな雇用という形のもので始まったところがあっ
て、現状このような制度になっている。色々な状況を注視していきたいと思
う。

3 労働条件改善

地公労 学校現場に年間を通じた「変形労働時間制」が導入できる制度改正が行われ
た。しかし、学校現場での長時間労働は人員不足と業務増が大きな要因であ
る。教職員の労働条件にも責任を持つ人事委員会として、学校現場の実態の
調査を行うとともに、任命権者に実効性のある具体策を示すべきと考えるが
どうか。

人事委 学校の労働時間については、職務の実態をよく知る任命権者が調査を行って
改善にとりくんでいるものと承知している。この調査結果についても私ども
も確認をしている。当委員会においても、毎年職権行使の対象となる所属に
ついては、一定の所属を抽出して調査を実施している。その際には、学校現
場における時間外在校時間等の状況についても確認しているところである。
具体的なとりくみということだが、業務内容をよく知る任命権者が実情を踏
まえて対応して改善策等を打ち出していくことが効果的であると考えてい
る。

地公労 人事委員会規則の上限時間を超える事例の報告などは来ているのか。

人事委 人事委員会規則では時間外条件時間が月 45 時間、年 360 時間、臨時的な業務
の場合だと月 100 時間未満、年 720 時間という規定がある。当委員会では毎
年任命権者通じて時間外の状況についても調査していて、昨年度について申
し上げれば確かに災害対応などで上限時間を超えたという事例が見受けられ
ている。

地公労 人事委員会規則でも災害などでの臨時的特例の場合は、事後に検証を行うこ
とと規定されているが、その内容はどうか。

人事委 人事委員会規則や運用通知では、災害等によって上限時間を超えて時間外勤
務を命じた場合、任命権者が要因の整理、分析及び検証を行ってその結果を
翌年度、当委員会に報告することとなっている。令和 4 年度で申し上げる
と、主な要因として新型コロナウイルス感染症対策が依然として続いたこと
や鳥インフルエンザ等が発生して消毒作業が生じたことなどということ、
実際に人員配置や用務分担の見直し行っても時間外勤務を命じざるを得な
かったという旨の検証・報告を受けている。

地公労 夏季休暇取得期間は 6-9 月では取得しきれない職員がいる。国と同様に延長
に言及すべきではないか。

人事委 国では夏季休暇を 7 月から 9 月に業務上繁忙期にあたって取得できない状況
にあるということで、そうした職員に対して見直しに言及したと承知してい
る。そういった国の状況を踏まえて、本年の給与の勧告・報告の中の公務運
営に関する報告の部分について、言及するとかしないとかという部分につい

て検討しているところである。

4 会計年度任用職員制度

- 地公労 昨年度から、会計年度任用職員に係る地方公務員法の改正や給与改定時の遡及で総務省が技術的助言を行うなど、地方公務員法適用の職員として、一般職員との均衡を図った待遇が求められている。人事委員会としても、地方公務員法が適用になる全ての職員に責任を持った対応を行うべきと考えるがどうか。
- 人事委 会計年度任用職員の給与について、勤勉手当の取扱いとか報酬の改定時期について国から通知があった。承知している。会計年度任用職員の勤務条件については、これまで任命権者が法令等に則り運用しているという認識をしているが、国からの通知があって、それについても適切に対応していくものだと考えている。ただ人事委員会としても、任命権者の対応については見ていきたいと思っている。
- 地公労 今年度の募集でも専門職では応募がない状況が多数発生している。賃金水準引き上げが必要ではないか。
- 人事委 会計年度任用職員の報酬について、国が定めているマニュアル等に基づいて任命権者において常勤職員の均衡を踏まえて決定しているものと考えている。ただ、人材の確保という点に関しては、状況をよく知る任命権者において要因を分析したうえで検討すべきものだと考えている。
- 地公労 最後にそれぞれの単組から重点要求を述べる。

<千教組からの古川書記長からの重点要求>

前回の6月12日の際にも申し上げた通り、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ないという子どもたちもいる。現状は改善どころか、ますます悪化している状況である。子どもたちの前に教員がいない状況は異常である。今はその異常な中で日常生活が送られている。

昨年度の千葉県人事委員会報告及び勧告を今一度確認させていただいた。校務運営に関する報告では、人材確保に触れ、啓発活動、試験制度の見直しが指摘されており、教育委員会でもパンフレットの作成や、様々な選考の導入などがされて、一定程度の成果が出ていると認識しているが、人材育成の面で先輩職員が新規採用職員をサポートするメンター制度についても触れられているが、教育現場では制度としてではなく、ごく当たり前のこととして行われてきた。しかし、今の若手が多く、人がいない状況では教職員に余裕がなく、以前ほどの教育的効果は発揮できていない。また、勤務の面に関しては総労働時間の短縮、長時間労働の是正については、時間外勤務の職員数増が「感染症の影響を考えるとしている」が、学校現場では感染症、以前以後も同じ状況であり、主たる原因ではない。

「長時間労働は労働者の心身の健康や公務能率に大きな影響を与える」と明記してある。実際子どもと向き合うことができない教職員がいる。目の前にいても正対できない。心をむけられない。

中学2年生が富塚教育長に話をする機会があった時に「自分の学校の先生方が大変そう。休んでしまっている人もいる。先生方の働き方を何とかしたい。」と訴えたそう。この姿を見た子どもたちが将来教職をめざすだろうか。また「業務量に応じた柔軟な人員配置と必要な人員の確保に努める必要がある」とされており、まさに私たちが求めることが明記されている。実際にはこの状況にはない。

休暇制度においては「取得促進に向け、引き続き休暇を取得しやすい環境づくりに」

ともあるが、様々な休暇を取得できない、行使できない現状がある。仕事と家庭の両立支援の部分でも男性の育休取得についても同様である。

高齢層の雇用促進についても、続けてくれる人があまりに少ない。今調査しているが、期待している7割には満たないのではないかと考えている。「必要な準備」と書かれているが、説明などが不十分であり、考える前に制度がわからない状況にある。また、「給与が7割でも仕事が7割ではない」これが教育の現場の実情である。この人材不足の状況を何とかするには、業務量の削減と賃金を上げることが不可欠であると考えている。6月に流山の事例も紹介した。賃金を上げたら人が増えて未配置がなくなったという話である。国との均衡等も大事だと思うが、千葉県がよい前例となって国全体で、教員になろうとする人たちを増やすきっかけをなんとか作ってほしいと思う。千葉県外に流出している人間が逆に千葉県で働きたいと思うのではないだろうか。我々が期待する勧告がなされるように、よろしくお願いいたします。

最後に、渡邊議長より「人事委員会勧告及び報告は、私たちの給与や労働上の諸条件決定に非常に大きな影響がある。国や他団体との均衡、民間調査、民間との均衡という制度であることはわかるが、制度にだけ気を取られた勧告、報告では、今の厳しい状況乗り越える改善にはつながらない、不十分と考える。千葉県総合計画に描かれた『千葉県の未来に向かっていく』という視点が必要ではないか。今、注目すべきところは、現場で身を粉にして働く職員、教職員、職場のチームワーク、職員間の均衡、さらにはその先にいる県民と子どもたちである。今の厳しい状況の改善につながる、踏み込んだ勧告及び報告内容を検討していただきたい。」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。

少しずつではありますが、確実に前進しています。

今後とも、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。