

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 秋 季 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18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、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、「先日、千葉県人事委員会勧告及び報告が発表された。『公務運営に関する報告』の冒頭には、『県には多様で質の高い行政サービスを提供する重要な責務がある』と明言されている。さらに読み進めると、『県民の視点に立った高い使命感や倫理観をもって着実に職務を遂行し、かつ、創造性やチャレンジ精神にあふれる多様で有為な人材を公務の場に誘引し、その確保に取り組むことが喫緊の課題となっている。』との言及があった。この報告を、県はどうとらえているのか?また、県として、この責務と課題に、どのように対応していくのか?今期の交渉の中で明確にお答えいただきたい。」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 10月6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5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に重点を置いて給料月額引上げを決定

2 諸手当

(1) 期末・勤勉手当

支給月数の引上げ等

ア 一般職員

(単位:月分)

		6月期	12月期	年間	年間計
現行	期末	1.20	1.20	2.40	4.40
	勤勉	1.00	1.00	2.00	
5年度 改定後	期末	1.20	1.25	2.45	4.50
	勤勉	1.00	1.05	2.05	
6年度 以降	期末	1.225	1.225	2.45	4.50
	勤勉	1.025	1.025	2.05	

イ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員 (単位：月分)

		6月期	12月期	年間	年間計
現行	期末	0. 675	0. 675	1. 35	2. 30
	勤勉	0. 475	0. 475	0. 95	
5年度 改定後	期末	0. 675	0. 7	1. 375	2. 35
	勤勉	0. 475	0. 50	0. 975	
6年度 以降	期末	0. 6875	0. 6875	1. 375	2. 35
	勤勉	0. 4875	0. 4875	0. 975	

- (2) 初任給調整手当
最高支給限度額の引上げ

308,600円 ⇒ 309,200円

3 パートタイムの会計年度任用職員の取扱いについて

- (1) 報酬及び手当についての改定時期
一般職員の改定に準じた取扱いとする。

【対象者】

任期が3か月を超え、週当たりの勤務時間が15時間30分以上の者

- (2) 報酬
一般職員の改定に準じ、引上げ

- (3) 期末手当
支給月数の引上げ

(単位：月分)

区分	現行	令和5年度改定後
6月期	1. 275	1. 275
12月期	1. 275	1. 325
年間	2. 55	2. 60

- (4) 勤勉手当
令和6年度より勤勉手当を支給する。なお、支給対象者、支給日等については期末手当と同様とし、支給月数については一般職と同様とする。

		6月期	12月期	年間	年間計
現行	期末	1. 275	1. 275	2. 55	2. 55
	勤勉	支給なし	支給なし	支給なし	
(参考) 5年度 改定後	期末	1. 275	1. 325	2. 60	2. 60
	勤勉	支給なし	支給なし	支給なし	
6年度 以降	期末	1. 225	1. 225	2. 45	4. 50
	勤勉	1. 025	1. 025	2. 05	

※期末手当の支給月数も令和6年度以降は一般職員と同様とする。

- (5) 人事評価制度の見直しについて

令和6年度より総合評価を実施し、前年度の総合評価の結果を勤勉手当に反映する。

評価区分	支給月数（半期）
良好（標準）	±0月
努力が必要	△0.1月
かなりの努力が必要	△0.1月超

5 実施時期

令和5年4月1日

ただし、3（4）及び（5）については、令和6年4月1日

また、2（1）及び3（3）については以下のとおり

- ・令和5年12月期の支給月数 令和5年12月1日
- ・令和6年度以降の支給月数 令和6年4月1日

地公労 月例給上げが若年層を重点に置かれており、災害や新型コロナ、鳥インフルエンザ等に対応し続けている全職員・全教職員の奮闘からすると、全職員に一律に民間との較差分の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重点をお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 千葉市の消費者物価指数は、令和4年は2.3%。令和5年になっても、毎月前年同月比で3%を超え、最新データの7月には3.5%である。物価高騰に見合う引上げが必要ではないか。

県当局 物価の上昇が、職員の皆さんに一定の影響を及ぼすものであるということは当然認識しているが、人事委員会の方では、物価あるいは生計費等の状況も踏まえて決定されている民間企業の状況を調査・研究した結果、必要な勧告を行っているものという風に理解している。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て、職員の給与を社会一般の情勢に適用した、適正なものとする人事委員会の勧告に則って改定を行っていく必要ようがあると考えている。

地公労 職員の給料の決定について、これまでの人事課の回答で、「情勢適応の原則に則って」と言うが、長期間に及ぶ物価高騰という社会一般の情勢に反するのではないか。

県当局 繰り返になってしまうが、人事委員会の方で先ほど説明したように、物価だとか生計費などの状況も踏まえて決定されている民間給与の状況を調査・研究した結果、必要な勧告を行っているという風に理解している。職員の給与については、人事委員会の勧告に則って改定を行う必要があると考えている。

地公労 これまで、新型コロナや鳥インフルエンザに対応し、加えて度々起こる台風災害にも対応している。9月の台風に伴う災害では、知事部局の県土整備部や農林部に加え、教育委員会でも被害にあった学校で、職員・教職員が奮闘した。そういう職員・教職員の頑張りに報いる給料の引上げが必要ではない

県当局	<p>か。</p> <p>先ほど申し上げたように、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重々承知している。。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重点をおいて引上げを行うこととするのものである。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。</p>
地公労	<p>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。首都圏で人材の取り合いとなっており、採用困難職種が年々増えている実態もあり、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。</p>
県当局	<p>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通りであるが、こちらの支給割合についても人事委員会の方で、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、国との均衡であるとか、あるいは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ているという風に理解している。私どもとしては人事委員会の勧告を尊重する立場であり、これまでも勧告に則って改定を行ってきたことから適正なものであると認識している。</p>
(2) 初任給改善	
地公労	<p>勧告での民間企業調査では、地域手当を含めれば行政職では全ての試験区分で上回るが、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。</p>
県当局	<p>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と連携して職員採用セミナーであるとか、大学への説明会、あるいはパンフレット・PR動画より積極的な情報発信を行うとともに、今年度から新たに「千葉県職員仕事ナビゲーター制度」こういったものを開始するなど、より一層人材確保に向けて努力の方をしているところであり、引き続き、必要な人材確保に向けて色々な部分でとりくんでいきたいと考えている。</p>
地公労	<p>この数年、教職員や専門職で応募者が少ない状況が続いており、義務教育では担任がない等の異常な事態となっている。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。初任給を勧告以上に引上げる必要があると考えるがどうか。</p>
県当局	<p>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考えている。</p>
地公労	<p>10月から千葉県の最低賃金が時給1,026円に引き上げられ、昨年に続き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6,000円以上の引上げに相当する。この15年間では最低賃金が36%の引上げの一方で初任給は17%しか引き上げられないことになる。数年の内には逆転となる可能性もある。初</p>

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 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 勧告では、若手に手厚く改定を行い、給料表が上がるごとに漸減している。若手の改定には一定評価するものであるが、中間層は職場では新人の教育などを行い中心的な役割を担っており、さらに、社会的には子育て世代で出費が多い世代にある。支える家族人数も多く、物価高騰の影響が一番大きい世代でもある。勧告以上に引上げを行うべきではないか。

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ながら人事院勧告の内容に準じて、初任給及び若年層に重点をおいて引上げを行うという形のものである。給与表の改定については人事委員会において、民間との比較を行って、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、あるいは全体の公民格差の状況など、こういったものを総合的に勘案して必要な勧告を行っていると理解している。

地公労 若手職員は、定年まで働くことを想定していないというデータがある。まさにこの中間層職員の賃金を改善しないと、若手職員が働き続ける魅力を見いだせず、結婚して子供を持つ未来も描けない。中間層の賃金を改善することは、重要な意味を持つと思うが、人事課としてどう考えるか。

県当局 中間層の職員の皆さんの形で話が出てきているが、生活の実態については、それぞれの事情もあって一概に申し上げることは困難であるが、これも繰り返しになるが、給料表の改定については、人事委員会の方において、民間との比較を行って、民間との均衡を基礎としつつ、給料表全体の中でのバランス、あるいは全体の公民格差の状況など、こういったものを総合的に勘案して必要な勧告を行っていると理解している。

(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という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。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 勧告では、一時金が0.10月の引上げだが、そもそも2年間で合わせて0.20月の削減となっており、2年間の引上げを合わせて元に戻った形である。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。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 今回の提案で、期末手当と勤勉手当で引上げとなっているが、職員間の格差拡大につながることから、全て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。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。

2 会計年度任用職員制度改善

地公労 会計年度任用職員は、県政の一部を担っており、知事部局では正規職員が不足しているところを担っており、教育でも正規職員では賄いきれない授業を担っている。会計年度任用職員がいないと県民サービスが十分に提供できない。県として待遇改善を図っていく責務があると考えているがどうか。

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。先程説明した会計年度任用職員の報酬等の取り扱い及び、勤勉手当の支給については、常勤職員の給与改定などに準じて実施していきたいという風に考えていて、引き続き適正な勤務条件の確保に向けて対応していきたいと考えている。

地公労 知事部局でも教育でも、会計年度任用職員の必要人数が不足している実態がある。人材確保という点でも、この報酬を上げてもらいたいと思うが、今の勧告の中で引上げというものが一般職員の会計に準じて引上げるという形であったが、具体的にはどのような感じになるのか。

県当局 基本的には、我々常勤職員の給与改定に準じて行う。その対象となるのが、先程示した方については、我々と同じように改定。今回であれば引上げの改定であるので4月に遡って改定をする形になる。

地公労 総務省から常勤職員と同様に遡及するということがだが、これは今、限定されているという風に思う。任期が3か月ということと、週当たりの勤務時間が、15時間30分以上ということなんだけれども、この対象外で勤務している会計年度任用職員の方もいっぱいいる。実際、もっと働きたくても当局の事情で働けない方もいっぱいいる。そういう方も含めて4月遡及をしてもら

えないか。

県当局 先程説明した通り、パートタイムの会計年度任用職員の改定については、国のマニュアルを踏まえて任期が3か月を超え、週当たりの勤務時間が15時間30分以上の方を対象に常勤職員と同様、令和5年4月1日から実施したいという風に考えている。

地公労 法改正はされているので、正規職員の期末・勤勉手当の引上げ分をそのまま会計年度任用職員の期末手当に支給すべき。

県当局 会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員との均衡を踏まえて定めているところである。常勤職員の改定など踏まえて対応していくことが基本であるという風に考えて、これまでの会計年度任用職員の期末手当の改定については、皆さんからの話も踏まえながら、常勤職員との年間支給月数の違いを考慮したものとしているところである、具体的には、令和2年度における会計年度任用職員の期末手当の年間支給月数2.6月分と常勤職員の期末勤勉手当の年間支給月数4.5月分との比率を維持するように改定するとしたところであって、常勤職員の改定分をそのまま会計年度任用職員の改定分とすることは考えていない。

地公労 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。特に教育では、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たりしている例もある。週15時間30分以上の勤務の要件を撤廃すべき。

県当局 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か月以上かつ週当たりの勤務時間が15時間30分以上の場合に支給対象としたところである。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したとは言い難いものという風な考え方、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ような取り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、相当長期の期間として、6か月以上との目安が示されている。期末手当の支給にあたっては、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り扱いは適切なものであると考えている。

地公労 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。

県当局 週2日以上勤務であっても、週当たりの勤務時間が著しく、短い者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。

3 勧告を受けて

(1) 多様で有能な人材の確保のための採用制度改革

地公労 勧告で、千葉県職員仕事ナビゲーターの創設や、専門職の試験制度の工夫などを行っているが、実施しての評価はどうか？評価した上で、早急に拡充すべき。

県当局 千葉県職員仕事ナビゲーターこちらについては、今年度の8月から受付の方を開始して、今年度の10月12日現在で9名の学生の申し込みがあったという風に人事委員会の方から聞いている。また、今年度受験に必要な経験年数を

短縮した形で社会人採用選考については、土木及び建築の申し込み者数が12から24人に増加したところである。いずれの仕組み、ナビゲーターであれ試験制度の工夫、こういったものはすぐに効果が現れるというわけではないけれども、今後も人事委員会と連携をしながら、広報活動の充実、採用制度の見直しを適宜、随時行っていきたい。

(2) 勤務環境の整備

地公労 誰もが働きやすい勤務環境が求められているが、その一つとしてフレックスタイム制等が示されている。県としてはどう考えているのか。

人事委 人事委員会の勧告においても、本県においても職員の希望や事情に応じた、多様で柔軟な働き方が一層可能となるようフレックスタイム制の導入を進めていく必要があるという風に勧告化されていることは承知している。その取り扱いについては、現在、検討しているところである。

地公労 夏季休暇取得期間を国は6月から10月までに拡大しているが、県も検討するべきではないか。

県当局 今回の人事委員会勧告の方で、国の見直しを実施することとした事情なども踏まえて、取得期間の取り扱いを検討していくという風にされていることから、人事委員会の検討状況であるとか、他県の動向を注視して、本県の取り扱いを検討していきたいと考えている。

最後に、渡邊議長より「本日、賃金を引上げとする提案が示された。この間、勧告尊重と言い続けてきたわけだから、当然の提案であると受け止めている。しかしながら、人事委員会勧告及び報告に、様々課題に触れられていたが『民間企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、県民の理解を得られる方法であると考えられる』とあり、課題解決のためにこうする、ではなく、民間がこうだから、という勧告に思える。千葉県の課題を理解し、その上でどんな手だてを講じるか考えられるのは、県当局の皆さんである。『質の高い行政サービス、よりよい教育にするためにどうしていくのか』という視点で考えていただきたい。そのためには、県民や子どもたち、公務に従事する職員、教職員をもっと見つめていただく必要がある。次回、課題解決につながる提案がなされることを期待し、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。

人事委員会勧告がされたこれからが本当の戦いになります。是非関心を高く持ってください。

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、ご協力をよろしく願いいたします。