

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3回地公労人事課交渉～

## 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！！

11月1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、「この間の交渉の中で、私たちは継続して、現場の実態を伝え続けてきた。それは、厳しい現場を改善していくことが、延いては、質の高い行政サービスとよりよい教育につながっていると考えているからである。しかしながら、課長からは、人勸、国や他団体との均衡、と繰り返されるばかりで、現場を顧みない回答が続き、多くの職員、教職員が憤りを感じている。本日、現場実態を理解してもらうために、現場からの切実な声を届けに、仲間が集まっている。質の高い行政サービスと、よりよい教育のためにも、しっかりと耳を傾けて、心で聴いてもらいたい。現場の実態を踏まえた回答を強く求め、本日の交渉に入る」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 人事委員会勧告の取扱い（常勤職員について）

まずは現場の声を千教組から

#### 古川書記長の発言

今回は中堅層・高齢層の処遇改善について、地域手当の引上げを検討していただけないか？と話をした。厳しいという回答だったが、再度検討をしていただきたいと思う。今回は高齢層の職員について現場の声を聞いてほしい。

#### 現場の声 山武支部 山武市立松尾小分会 伊沢先生

私は現在、小学校6年生の担任をしている。現場がいかに、再任用、会計年度の高齢層の先生方に支えられているか、若手が助けられているか現場の生の声を届けさせてもらう。まず、小学校では、高齢層の先生方はこれまでの職場で出会った方が多く、顔が広いので いらっしゃるだけで職員室の雰囲気をもっと明るくしてくれている。また若手や中堅の相談役 サポート役としてとても頼れる存在である。高齢層の方に「お疲れさま頑張っているね」と言って頂くと安心して仕事に励むことができる。そのため学校も安定し、子どもたちに、ていねいに対応することができている。そして何よりもこれまで培った経験や子どもたちと接する感覚などから、授業や子どもたちの関わり方について、とても勉強になるという声が多くある。

中学校では、学年主任や生徒指導主任など学校の主軸となる役割を担っていただいております。先生方がいないと学校が回らない状況がある。また若手以上にパワフルでエネ

ルギッシュに働いており、部活動でも主顧問を務めてくださっている。まさに手本となり学校にはなくてはならない存在であると思う。

昨年度まで私と同じ小学校現場で、今年度から再任用を始めた先生と話をすることがあった。「再任用として心機一転の気持ちで移動、新しい小学校現場で再任用を始めた。しかし任せられたのは3クラスの担任、学年主任、組んでいる先生方は若い先生方、講師の先生もいる。若い先生を育てなければいけない、学年主任としての責任は多く重い、本採用の時と全く変わることはなく給与と同じように仕事が7割になっているということは全くない。さらに周りの先生方が再任用の先生だから仕事をたくさんやってくださっていることも申し訳ないと思いを使ってくださいっている現状がある」と切実に話していた。

今までたくさんアドバイスをして下さった先生。その先生が、言って下さるから自分もやってみようとして実行していくことで力量向上を実感することができた。しかしその先生がほかの先生には、この仕事を勧められないという話を聞き悲しくなった。

私が今教師として 励むことができているのは今の高齢層の先生方が夢を与えてくださったからである。その先生方が悩んでいる姿は見たくない。

子どもたちのために一緒に働く仲間であり、そして、尊敬する高齢層の先生方の雇用条件が改善するように強く要望する。どうぞよろしくお願いいたします。

#### 古川書記長の発言

学校現場がいかに高齢層の職員に支えられているのかお判りいただけたと思う。ここでは触れていないが、職場の中心となっている中間層も同様である。

今回会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることになる。2.6月から4.5月となり、これは大変ありがたいことである。一方で再任用については上がりはするが、2.35月であり、大きく差が開いてしまうことになる。先ほどの現場の声にもあったように、これでは、最前線で懸命に働いている方々が報われない。国に準じているとは言っても「何に対して準じているのか?」、学校現場での働き方には全く合っていない制度に準じて、誰も納得しない。その仕事を人に勧めたくなくなるのは当然である。

人の心というものは簡単に割り切れるほど単純ではない。「もし自分が立場だったら?」と考えてみてほしい。同じ仕事をしているのに「なぜ?」と思わないだろうか。これは「職場の分断」にも繋がりがかねないことだと考える。もちろん子どもたちのために、学校のためにと考える教職員が多いからこそ分断することなく現場は成り立っている。教職員の善意の上で学校現場は成り立っている。

高齢層職員に対し何かできることはないのだろうか? 善意に頼るだけで良いのだろうか? 神奈川県、は今年度から61歳の年度に再任用者に2日間のリフレッシュ休暇が与えられている。千葉県でも導入できないだろうか?

例えば「教育事務に従事する職員の特殊勤務手当」を支給する等できないだろうか? 特殊勤務手当の対象業務は「小学校等に勤務する教諭のうち、教務その他の教育に関する業務について連絡調整及び指導助言等の職務で困難性を有するものとして、人事委員会の定める職務を担当する教諭が、当該担当に係る業務に従事したとき」とある。先ほどの話の様に学校現場にいる高齢層60歳以上の方々は、まさしくこの職務にあたらぬのだろうか?

業務削減も進まず、長時間労働も続き、賃金も大して上がらない。このままでは「続けよ

うと」思ってくれる高齢層、特に再任用の方はいなくなってしまう。

人材確保が最大の課題であることは変わらないにも関わらず、益々足りなくなるのではないかと今から不安でならない。取り返しのつかない事態にしないためにも、地域手当の引上げも含め、再度の検討を強く要望する。まだできることはあるはずである。善意に頼るのはもう終わりにしましょう。

### (1) 月例給引上げ

地公労 これまでの回答で「勧告以上の引上げは難しい、国や他団体との均衡を重視」とあり、職員の生活実態に理解がない回答だったが、物価高騰に追いつかない賃金の引上げで、実質マイナス賃金となっている。生活が厳しいという認識はあるのか。

県当局 職員の皆さんの生活実態については、それぞれの事情が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 職員の頑張りや生活実態を考えれば、多くの職員・教職員の引き上げが10,000円に満たない状況で、生活が改善されない。千葉市の物価指数に見合った引上げにできないか。

県当局 物価の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、人事委員会の方では、物価や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ものと理解している。職員の給与については、法令等の制度的枠組みを踏まえて、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う必要があると考えている。

### (2) 初任給改善

地公労 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まわるが、県職員の初任給が民間の初任給を下まわっている。しかも大卒で15,000円程度も下回っている。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。

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料表全体でのバランスであるとか、全体の公民格差の状況などを総合的に勘案し、必要な勧告を行っているとして理解している。今年の勧告も、人事委員会の調査・研究して総合勘案して出されたものであって、適正であると認識している。また採用の話が出たけれども、採用に関しては、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、大学等の説明会、あるいはパンフレット、PR動画などによる、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仕事ナビゲーター制度、こういったものを開発するなど、より一層人材の確保に向けて努力している。引き続き必要な人材の確保に向けてとりくんでいきたいと考えている。

### (3) 中間層の賃金改善

地公労 知事部局も教育も中堅層として、若手の指導や主要な業務を担う等、職場の中心的役割を担っている世代である。知事部局は特にこの世代が少ない上に、疲弊し退職する職員も出ている。賃金だけが理由ではないかもしれないが、重要な要素であるため、人員確保の点からも早急に、勧告を上回る引上げをするべきではないか。

県当局 中間層の職員の皆さんが、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もらっていることは承知している。しかしながら、今年の勧告は、人事委員会において、民間企業における初任給の動向などを踏まえて、人事委員勧告の内容に準じて、初任給を始め若年層に重点をおいて引上げを行うもこととするものである。給料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、給料全体の中でのバランスであるとか、全体の公民格差の状況なども総合的に勘案して、必要な勧告を行っているという理解している。

#### (4) 高齢層の賃金改善

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かったり、定年年齢以降の引上げで減額されるなど、モチベーションを維持するのが難しいとの声が出ている。今回の勧告ではわずか1000円の引上げに過ぎず、物価高騰で生活も厳しくなっている。その認識はあるのか。

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つたことは承知している。高齢層職員の皆さんの生活実態について、それぞれの事情もあるが、物価の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 職場では新たな業務が発生すると、経験豊富なベテラン職員に業務が割り当てられる状況で、高齢層職員の存在は貴重である。その頑張りに報いるためにも人材確保の点からも更なる引上げをするべきではないか。

県当局 高齢層職員の皆さんについても、これまでの経験をい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については、当然承知しているけれども、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していくことが私どもの基本的な立場である。

#### (5) 一時金引上げ

地公労 提案は、物価高騰に見合った月例給の引上げになっていないので、民間のインフレ手当をふくめて、一時金の引上げを提案以上にすべきではないか。

県当局 人事委員会の方からは、期末勤勉手当の支給月数について、民間の特別給の支給状況との均衡を基本として、国の支給状況なども考慮して判断しているという風に聞いている。今年の勧告についても、人事委員会でそうした事情を総合的に勘案したうえで、判断した結果であると考えている。私どもとしては、人事委員会が専門的に調査・研究した結果としての勧告と異なる取扱いすることは考えていない。

地公労 知事部局の専門職や教育で、東京などへの人材流出が増えている。東京都も特別区も一時金は4.65月と勧告されている。人材確保のためにも東京と同じ支給月数にするべきではないか。

県当局 支給月数については、人事委員会が昨年8月から今年7月までの1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。繰り返しになるが、その給与については、法令等の制度的枠組みを踏まえて、社会一般の情勢に適切した、適切なものとして、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 60歳以降の職員は、定年年齢引き上げの職員は常勤職員と同様に0.1月引上げとなるが、暫定再任用職員はフルタイムであっても、0.05月の引上げとな

る。同じ勤務時間数で不合理である。0.1月の引上げとするべき。

県当局 暫定再任用職員、及び定年前再任用短時間勤務職員の給与制度については、原則として、従前の再任用職員にかかる給与制度と同様にしたところである。再任用職員の給与制度については、平成13年度に再任用制度を導入するにあたって、人事委員会の報告を踏まえて、国に準じたものとしたところである。再任用の支給月数については、人事委員会が民間の再雇用者の給与水準を調査・研究したうえで、国や他団体の状況を勘案して、毎年の勧告に則って支給月数の改定を行ってきており、私どもとしては適正なものと認識している。

## 2 再任用制度

地公労 定年引き上げに伴い、60歳以降の働き方は、正規職員、暫定再任用、定年前短時間勤務と、職員の年齢と勤務時間数で、処遇が大きく異なっている。不合理ではないか。

県当局 暫定再任用職員、及び定年前再任用短時間勤務職員にかかる給与制度については、60歳を超えた退職職員のみを対象とした制度であって、退職前の職員を対象とした給与制度と一定の差が生じることはあり得るものと認識している。

地公労 暫定再任用と定年前短時間勤務の基本給の引き上げをするべき。

県当局 暫定再任用職員、及び定年前再任用短時間勤務職員の給与については、人事委員会が民間の再雇用者の給与水準を調査・研究した上で、国や他団体の状況などを総合的に勘案して実施する毎年の勧告に則って改定を行ってきており、適正なものと認識している。

地公労 暫定再任用者も定年前短時間勤務者も、知事部局では班長を担ったり、教育では担任をしたり、重要な任務を担っている。正規職員と同様、生活関連手当を支給するべきではないか。

県当局 繰り返しになるが、再任用の給与制度については、原則として従前の再任用職員にかかる給与制度と同様にしたところである。再任用職員の給与制度については、平成13年度に再任用制度を導入するにあたって、人事委員会の報告を踏まえて、国に準じたものとしたところである。国においては、再任用、暫定再任用職員、あるいは定年前再任用短時間勤務職員については、扶養手当及び住居手当を支給しないものとされており、本県においても同様の取扱いとしたところである。

地公労 来年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給される提案があったが、月額賃金では会計年度任用職員より「再任用職員」が上回るが、一時金支給月数については会計年度任用職員を下回る事となる。一時金を正規職員と同様にすべき。

県当局 繰り返しになるが、再任用の給与制度については、原則として従前の再任用職員にかかる給与制度と同様にしたところである。再任用職員の給与制度については、平成13年度に再任用制度を導入するにあたって、人事委員会の報告を踏まえて、国に準じたものとしたところである。

## 3 会計年度任用職員制度改善

### (1) 人事委員会勧告の提案について

地公労 報酬の4月遡及に条件を付けているが、人材確保の点で遡及の条件を撤廃すべき。

県当局	会計年度職員の給与制度については、国のマニュアルを踏まえて対応してきており、常勤職員に準じて報酬などの改定を行う際についても、国のマニュアルを踏まえ、任期が3か月を超え、かつ週当たりの勤務時間が15時間30分以上の場合に、実施したいと考えている。
地公労	遡及の要件を撤廃できないのであれば、職員・教職員が希望する時間数で採用すべき。
県当局	会計年度任用職員の週当たりの勤務時間数、勤務時間については、その教務の進行に必要な時間数で設定を行うこととなるわけで、従前の嘱託の多くが週29時間勤務であり、また、会計年度任用職員に移行するにあたって、その職の業務、あるいは業務内容に変更がなかったため、従前の嘱託と同様の勤務時間となっているものである。なお、任命権者により、異なる事情があることは承知しているけれども、非常勤講師など、教育現場に特有の職については、教育委員会において検討がなされるべきものと考えている。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伝えているところであり、本日お話があったことも当然伝えていきたいと考えている。
地公労	要件があると期末・勤勉手当支給者と未支給者との格差が拡大する。同じ仕事をしていて、時間数が違うだけで期末勤勉手当が支給されないことは、不合理ではないか。
県当局	こちらの方も同じような形になるが、会計年度任用職員の期末勤勉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数を15時間30分以上の場合に、支給対象としているところである。
地公労	報酬月額が4月遡及対象者と、次年度からの勤勉手当の支給対象者は異なるのか。
県当局	報酬などの改定については、任期が3か月を超え、週当たりの勤務時数が15時間30分以上の場合に対象とするところである。一方、期末勤勉手当については、任期が6か月以上、かつ週当たりの勤務時間が15時間30分以上の場合に対応するところである。
地公労	人事評価制度の見直しは、現在行われている内容と同様のものでよいか。
県当局	先日、提案した通り令和6年度から総合評価を実施して、前年度の総合評価を手当に反映していきたいと考えている。評価の段階は、臨時的任用職員などの、任期の定めがある職員と同様に、良好以下も3段階としたいという風に考えているが、知事部局における評価項目及び着眼点や評価手続きについてはこれまでと同様にする予定である。なお、会計年度任用職員の人事評価制度は、各任命権者で定めるものであるため、教育委員会における制度については、教育委員会の方で判断することになる。
地公労	人事評価制度の評価結果は三段階になっているが、「努力が必要」と「かなりの努力が必要」の評価結果の場合は、翌年度に雇用可能なのか。
県当局	会計年度任用職員の再度の任用にあたっては、人事評価結果を判断の要素の1つとして活用することとしているけれど、人事評価結果のみをもって判断するものではない。
地公労	判断しないということは、人事評価で「努力が必要」とかになっても、来年度、雇用される可能性があるということか。
県当局	そうである。
地公労	そうであれば、いらぬのではないか。
県当局	繰り返しになるが、会計年度任用職員の再度の任用にあたっては、人事評価

結果を判断の要素の1つとして活用することとしているけれど、人事評価結果のみをもって判断するものではない。

地公労 これまでの回答は、「国のマニュアルに則る」というものだが、県としてはどう考えるのか、教えてほしい。

県当局 期末勤勉手当の支給であるとか、方針の改定時期に関しては、一定の要件を設けたことについては、常勤職員と同等の取扱いにすることから、一定程度の雇用期間あるいは、勤務日数がある人を対象とすることが適切と判断したものである。

#### 4 現業職員の処遇改善

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；139,900円）時給1080円で、10月から千葉県の最低賃金は1026円で下回る。地域手当を含めれば1080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るとは問題がある。早急に上げるべきではないか。

県当局 先日提案した、技能労働職員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、最低賃金を踏まえた民間賃金の状況を調査・研究した上で行われている、国の人事院勧告あるいは人事委員会の勧告などを勘案して改訂を行っており、適正なものと考えている。

地公労 知事部局では採用後に途中退職もあり、今年度再応募をかけている状況である。継続雇用とするためにも人材確保の点からも初任給の改善は必須ではないか。

県当局 技能労務職員の給与については、最低賃金を踏まえた民間賃金の状況を調査・研究した上で行われている、国の人事院勧告あるいは人事委員会の勧告などを勘案して改訂を行っており、適正なものと考えている。

地公労 知事部局では、新たに採用する職種を拡大している。民間のアルバイト等では人員確保のために最低賃金以上に時給を設定している。県の職員は地域手当を含めないと最低賃金を割るような状況では、応募に影響があるのではないか。

県当局 初任給は応募にあたっての判断要素の1つであると思うが、技能労務職員給与については、最低賃金を踏まえた民間賃金の状況を調査・研究した上で行われている、国の人事院勧告あるいは人事委員会の勧告などを勘案して改訂を行っており、適正なものと考えている。採用という部分も絡めてということだけでも、こちらの点については、引き続き必要な人材の確保に向けてとりくんで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改善を行ってきた。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検討しできる限りの見直しを行ってきたところであり、現時点では、更なる工夫を申し上げることは難しい状況にある。一方、皆さんから強い要望があることは承知しており、これまでの交渉の経過を踏まえて、引き続き、話し合っていきたいと考えており、この部分については変わりはない。

地公労 最後に、職員・教職員のために工夫できることはないのか。  
 県当局 これまでの交渉においても、職員・教職員のために工夫できることはないか、そのご意見をいただいております、私どもとしても職員・教職員の勤務環境の改善のために、何かできることはないか、日々検討しているところである。その結果、今回会計年度任用職員が療養休暇を取得した機関にかかる給与支給について、有給にするという部分について提案をしていきたいと思う。

### 会計年度任用職員が療養休暇を取得した期間に係る給与支給について（案）

#### 1 改正案

会計年度任用職員が公務上の負傷又は疾病以外の理由により療養休暇を取得している場合に給与を支給することとする

項目	改正案	現行
対象事由	同右	公務上の負傷又は疾病以外の理由により療養する必要がある場合
取得日数	同右	一の年度において10日の範囲以内の期間
給与の取扱い	休暇期間中給与を支給	勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額

#### 2 施行日

令和6年4月1日

地公労 今回の提案は、会計年度任用職員の勤務環境の改善ということだと思っておりますが、これまでずっと意見を述べさせてもらっているけど、やはり再任用の不本意な取扱いもあると思うが、再任用職員については、何かないのか。  
 県当局 定年年齢が段階的に引上げとなる中で、再任用職員を含む高齢層職員の皆さんが、これまでの経験あるいは知見をいかして学校現場をはじめ、公務のあらゆる部門あるいは場面で、活躍・貢献してもらっていることは十分理解をしています。確かに今回、再任用職員の給与に関して、改めて示すものはないが、私どもとしても、再任用職員の人事運用の変化を踏まえて、再任用職員の処遇について、引き続き検討していきたいと考えています。

最後に、渡邊議長より「本日も、課長からは人勧、国や他団体との均衡、と繰り返され



るばかりで憤りを感じている。最後に、会計年度職員の有給休暇に関する提案と『再任用職員の処遇について引き続き県とする』との回答があった。これについては、現場の声が少しでも届いたからこそと受け止める。しかしながら、検討している間にも、現場の職員、教職員は厳しい状況の中で職務に励んでいる。前向きな検討と迅速な提案をお願いします。県民や子どもたちと向き合っているのは、現場の職員、教職員です。私たちは、これからも現場の声を届けるとともに、現場実態から今、必要なことを求めていく。県当局の立場においても、現場目線で様々な政策、制度を検討下さるようお願いする」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、ご協力をよろしくお願いいたします。

**来週の第4回交渉が今季予定されている最後の交渉となります。**

**今回の交渉でも「現場の声」が最大の力となりました。一般行政とは違う「学校現場」の大変さ、理不尽さを理解して頂けるよう、最後まで戦い抜きます。**

**今後とも、状況をよく理解して頂き、学校現場の実態を千教組本部に届けて下さい。**

**ご協力をよろしくお願いいたします。**