

月例給は据置、期末手当 0.15 月分 2 年連続引下げ

2021年人事委員会勧告

非常勤職員も含めた妊娠出産育児休暇の新設・改善に言及!!

◇未配置解消も含む総業務量縮減に「実効性の上がる取組が強力に推進されることが必要」と人事委員長が回答

兵庫県人事委員会は、10月12日(火)に「兵庫県の公民較差は0.00%(3円)で較差が極めて小さく月例給は据置。一時金は民間の支給割合(4.29月)に見合うよう0.15月分の引下げを12月期末手当から行う」勧告を行いました。定年延長に対しては「定年まで働き続けられる職場環境の整備に取り組むこと」「加齢に伴う身体機能の低下に対して職務内容や人事管理のあり方等に工夫が求められる」「能力及び経験を十分に活かし意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持向上に意を用いる必要がある」と言及しています。また、妊娠出産育児等と仕事の両立支援のための休暇休業制度については「妊娠出産育児等と仕事の両立が図られるよう、制度の拡充だけでなく、取得促進に向けた職場環境づくりを進めることが重要である」と報告し、会計年度任用職員も含めた改善を報告しています。人事委員会委員長は未配置による多忙化を含め総業務量縮減に「実効性の上がる取組が強力に推進されることが必要」と回答しました。

〈公民較差〉(管理職手当10%減額分は含まず)

	民間従業員 (A)	職員 (B)	較差 (A) - (B)	備考
給与	390,317円	390,320円	▼3円 (0.00%)	据置
一時金	4.29月	4.45月	△0.16月	0.15月引下げ(期末)

【参考】職員1人当たりの改定状況(行政職:平均年齢42.7歳、平均経験年数20.8年)

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改訂前	386,339円	4.45月	6,356,000円	▼59,000円 (▼0.93%)
改訂後	386,339円	4.30月	6,297,000円	

2021 人事委員会勧告・報告のポイント

1 職員の給与改定等

(1) 給料表

① 較差が極めて小さいことから、月例給の改定はなし

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

▼現行4.45月分→4.30月分へ期末手当に反映▼5.9万円

		6月期	12月期
20年度	期末	1.275月(支給済)	1.125月(現行1.275月)
	勤勉	0.950月(支給済)	0.950月(改定なし)
21年度	期末	1.200月	1.200月
	勤勉	0.950月	0.950月

▼再任用職員 現行2.35月分→2.25月分へ

		6月期	12月期
20年度	期末	0.725月(支給済)	0.625月(現行0.725月)
	勤勉	0.450月(支給済)	0.450月(改定なし)
21年度	期末	0.675月	0.675月
	勤勉	0.450月	0.450月

□会計年度任用職員

「常勤職員(正規職員のこと)との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある」

(3) 実施時期

・特別給 2021年12月期末手当から

(4) 定年の引上げに関する対応(2023年4月1日施行)

国は、当分の間、60歳を超える職員の給料月額を60歳前の7割水準とする措置を導入するとともに、

新たに創設される定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとする。本県も、均衡の原則を基本に、国及び他の地方公共団体の状況を考慮し、60歳を超える職員及び定年前再任用短時間勤務職員の給与について適切な措置を講じる必要がある。

2 人事行政における諸課題

教職員の多忙化対策

学校現場は、通常の授業以外にも、部活動、生徒指導、保護者対応、地域との連携等、多岐にわたる業務を担っており、長時間勤務が常態化している。仕事と生活の両立だけでなく、**人事確保の観点からも勤務時間の適性が喫緊の課題**である。

時間外在校等時間については、令和元年時点では、月45時間の上限に対して3時間26分の超過、年360時間の上限に対して221時間15分の超過が発生していることになる。令和2年度は、月平均29時間39分となっており、**長時間労働は依然として解消していない**。令和3年度は、児童生徒や教職員に新型コロナウイルス感染症の感染者が増加しており、対策を講じた上での教育活動がより一層求められていることから、**教職員の負担軽減を図るため、学校現場を支援する取組を引き続き進める必要がある**。

(裏面につづく)

勤務時間の適正化を図るためには、まず、各学校において教職員の勤務時間を正確に把握し、業務量の適切な管理を行う必要があるが、把握が徹底できていない状況にある。労働安全衛生法の改正により、校長や教育委員会に求められる勤務時間管理の責務が明確化されたことも踏まえ、勤務時間を客観的に把握するシステムにより、在校時間の適正な管理等を徹底する必要がある。

学校現場の環境が一層改善され、教職員が児童生徒とゆとりを持って向き合う時間が確保されることが、兵庫の教育をより充実させていくとの観点から、県教育委員会が各市町教育委員会とも連携し、総業務量の縮減につながる業務の見直しなどの勤務時間の適性化に向けた実効性の上がる取組が強力に推進されることが重要である。

仕事と生活の両立支援

人事院は、男性職員による育児の推進や女性職員の活躍促進をさらに進めるため、育児休業の取得回数制限を緩和するよう意見の申出を行い、あわせて妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇制度の対象期間の拡大等の措置を講じることとしている。本県においても、適切に対応していく必要がある。

男性職員の育児参加は、本人のワーク・ライフ・バランス向上のみならず女性の活躍促進に寄与するものであり、これらの制度が十分に活用され、妊娠、出産、育児等と仕事の両立が図られるよう、制度の拡充だけでなく取得促進に向けた職場環境づくりを進めることが重要である。

なお、在宅勤務制度の実施にあたっては、職員の負担が生じることがないように、必要な機器の提供、ICT環境の改善、ペーパーレス化の徹底等により、在宅勤務しやすい環境を整備する必要がある。

高齢期の雇用

定年の引上げは、採用から退職までの人事管理全般に影響を与えるものであり、役職定年制や給与に関する措置等の具体的内容の検討を進め、適切に制度導入を行う必要がある。高齢層職員の士気確保は非常に重要であり、これまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるよう、モチベーションの維持・向上に意を用いる必要がある。

臨時・非常勤職員の任用等

国の非常勤職員における出産・育児等に係る休暇等を新設・改善する措置を踏まえ、本県も、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援に向けた措置を検討する必要がある。

3 おわりに

新型コロナウイルス感染症対策をはじめ、公務に対する県民の期待は大きく、真摯に努力を続けている職員の姿は高い評価をうけている。今後も、県民の期待と信頼に応えるべく、引き続き職務に精励いただくようお願いする。

勧告までの西村人事委員会事務局長の説明・回答

勤務時間把握について

- 勤務時間の把握は一定は進んでいるものの、引き続き教職員の勤務時間を正確に把握し、業務量の適切な管理を行う必要があると考えております。
- 記録簿で始業時及び終業時にパソコンのオンオフをすることでその時間が自動入力化機能により記録されることが勤務時間の客観的な把握方法の1つであると認識しております。
- 従事内容を記載する欄があるのは、成績処理、学校事務などの従事内容を教員の皆様の協力を得て管理職は知ること、業務が偏りなどを見直し、改善に繋げていきたいとの趣旨であると聞いております。
- 形骸化した報告とはならないように、勤務時間の正確な把握になっていくことが大切だと思いますのでしっかりと教委の方に伝えていきたい。

学校駐車場料金について

○教職員以外にも知事部局や警察の職員が有料駐車場を使用している実態は確認されましたが、その割合は、併用者と比べて低かったことなどから、駐車場の支給対象はパーク・アンド・ライドのみとしてきた。このたび学校現場の実態をお聞きいたしました。本委員会としても状況把握に努めていく

代替教員の未配置について

- 学校現場に於いて代替教員の確保が切実な課題になっていること、神戸市における「先読み加配」等のとりくみをしていることをうかがいました。本委員会は、このことについても県教委にしっかりと伝えていきたいと考えています。

再任用職員の給料月額について

- 他の都道府県人事委員会との意見交換をする会議の場に置いても、令和3年3月に計3回。教育職の再任用職員の給与月額について議題を提案し、問題提起や情報共有を図っております。その中では本県と同趣旨の議題を提案する府県が出てくるなど課題の共有も進んでいると感じており取り組みを続けて参りたい

臨時教職員の2級格付けについて

- 職務給の原則をふまえ、非常勤職員の任用等に関する報告において、公務能率の向上を図る観点から職務の内容や責任を適切に設定し、その職に就く職員の能力を十分に引き出すことが必要である旨の言及を昨年に続いて行いたい。

会計年度任用職員の勤勉手当について

- 民間の一時金が引き上げとなり常勤職員の勤勉手当が引き上げられた場合、会計年度任用職員は勤勉手当の支給がないことから一時金の引き上げが出来ない事になりかねないという懸念は持っており、このため先ほど申し上げた他の都道府県との会議において、会計年度任用職員の勤勉手当の支給について本委員会から議題提案をし、状況の共有や意見交換を図っていく。

会計年度任用職員の病気休暇の有給化について

- 会計年度任用職員の休暇休業制度や個別の報酬設定につきましては、労使協議の決定を前提に、人事委員会規則で制度化している。県の教育委員会にも伝えていきたい。

県教委宛「ジャンボ要求署名」をすべての職場から集め要求実現を！