

2年連続月例給・一時金ともに国並みの引上げ!!

2023年人事委員会勧告

「未配置問題」不足解消に向けた人材確保の強力な推進が必要

「会計年度任用職員の給与は、当該常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じる(遡及適用する)ことが基本」

「再任用職員の給与が、60歳超の給与水準と差があることは、権衡の観点から課題がある」とそれぞれ報告に明記

兵庫県人事委員会は、10月11日(水)に「兵庫県の公民較差は0.95%(3,654円)で月例給は初任給を引上げ、全ての号給で平均1.0%の引上げ改定。一時金は民間の支給割合(4.49月)に見合うよう0.1月分の引上げを行う」勧告を行いました。教職員の未配置問題については、「多忙化の一因ともなっている教職員の未配置問題がさらに深刻化している。不足解消に向けた人材確保を強力に推進することが必要。処遇改善やワークライフバランスの推進をはじめ、働きがいのある学校づくりが不可欠。産育休代替教員等の安定的確保について加配の要件緩和や制度の拡充をはじめ、対策を進める必要がある」と、大きく取り上げました。また、会計年度任用職員の給与の取扱いについて、「常勤職員の遡及があれば、その扱いに準じることが基本」とし、会計年度任用職員の給与改定の4月遡及に展望を示しました。さらに「再任用職員の給与について、60歳超の常勤職員と差があるのは課題」と認識を示し、全人連にも引き続き強く働きかけるなど、昨年の勧告より、さらに踏み込んだ報告となりました。これは4回にわたる人事委員会交渉で私たちが強く要請し、運動を積み重ねてきた成果です。舞台は県教委交渉に移ります。ジャンボ署名に切実な私たちの思いをのせ、確定山場の最後まで頑張りましょう。

〈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	387,989円	384,335円	△3,654円(0.95%)	平均1.0%引上げ
一時金	4.49月	4.40月	△0.09月	0.10月引上げ(期末勤勉均等)

【参考】職員1人当たりの改定状況(行政職:平均年齢42.3歳、平均経験年数20.5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	382,373円	4.40月	6,285,000円	99,000円 (△1.6%)
改訂後	384,335円	4.50月	6,325,200円	

2023 人事委員会勧告・報告のポイント

1 職員の給与改定等

(1) 月例給

初任給	△大卒 10,700円引上げ 高卒 12,000円引上げ
給料表	△若年層に重点をおき、全ての世代の号給について改定(平均1.0%)

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

△現行4.40月分→4.50月分へ勤勉・勤勉手当に均等に

		6月期	12月期
23年度	期末	1.20月(支給済み)	1.225月(現行1.20月)
	勤勉	1.00月(支給済み)	1.025月(現行1.00月)
24年度	期末	1.225月	1.225月
	勤勉	1.025月	1.025月

△再任用職員 現行2.30月分→2.35月分へ

		6月期	12月期
23年度	期末	0.675月(支給済)	0.6875月(現行0.675月)
	勤勉	0.475月(支給済)	0.4875月(現行0.475月)
24年度	期末	0.6875月	0.6875月
	勤勉	0.4875月	0.4875月

※実施時期 月例給・特別給ともに2023年4月1日

期末勤勉手当の6月期はすでに支給されているので、0.05月分は差額支給されます。再任用も同様です。

(3) その他

国家公務員に対する措置の状況を考慮し、**在宅勤務等手当を新設**すること。当該手当を支給される職員については、通勤手当に関して所要の措置を講じる。

2 人事行政における諸課題 働き方改革と勤務環境の整備 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を始め、学校運営、生徒指導、保護者対応と多岐にわたる業務を担っていることから、**長時間勤務が常態化し、全国的にも深刻な状況となっている**。勤務時間の適正化は、仕事と生活の両立だけでなく、**人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である**。

超過勤務時間は、**取り組みの成果は見られるものの、上限時間を超えるなど、長時間労働の解消までは至っていない**。このような状況を踏まえ、県教育委員会は学校徴収金徴収管理システム等の導入によるICTの活用。業務支援員、スクールサポートスタッフや部活動指導員等の外部人材の活用、モデル事業などの学校業務改善等により、**県立および市町立学校における教職員の業務量の削減に向けた実効性が上がる取り組みを、引き続き強力に推進して行く必要がある**。

(裏面に続く)

○多忙化の一因ともなっている教職員の未配置問題がさらに深刻化している。県教育委員会は、講師登録人材バンク、ペーパーティーチャー及びリスタート支援講座や各種広報活動等による不足解消に向けた人材確保を強力に推進することが必要である。教員志望者を確保する上でも、処遇改善やワークライフバランスの推進をはじめ、働きがいのある学校づくりが不可欠であること、また、産休、育休代替教員等の安定的確保について前倒し加配の要件緩和や制度の拡充をはじめ、他の先進事例も踏まえつつ、対策を進める必要がある

高齢期の雇用

○本年4月から定年が段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が進んでいく中、高齢層職員の活躍を促し、知識や経験を活かしていくためには、60歳以降の働き方に対する職員の意向にも配慮した勤務形態による任用や配置等に留意するとともに、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が重要である。各任命権者においては、高齢層職員がこれまで培ってきた能力および経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるモチベーションの維持向上に意を用いる必要がある。

再任用職員の給与

○教育職の再任用職員については、多くが定年前と同一の職務の級に任用され、定年前と変わらない役割を担っており、60歳超の常勤職員の給与水準と差があることは、権衡の観点から課題がある。再任用職員の給与の見直しについて国の検討の動向を注視していること、そしてまた、全国人事委員会連合会が作成する参考モ

デル給料表は国の行政職給料表一との均衡を基本に改定され、国の俸給表に準ずるものとして取り扱われている。常勤職員との均衡、職務実態、人材確保の観点を踏まえたモデル給料表の作成について、各府県とも協調しながら、全国人事委員会連合会に強く働きかけていく。

会計年度任用職員の処遇

会計年度任用職員の勤勉手当

○地方自治法の改正により、令和六年度から支給が可能となる会計年度任用職員の勤勉手当については、常勤職員の取り扱いとの権衡を踏まえた措置を講じる。

会計年度任用職員の給与の取扱い

○常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与について、当該常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じることが基本である。総務省通知においても改訂された常勤職員の給与の種類、その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与改定に係る取り扱いに準じて改訂することが基本とされている。各任命権者においては、国の常勤職員の取扱いを踏まえ、適切に対応する必要がある。



第4回人事委員会交渉での田中委員長会見要旨

会計年度任用職員の給与の取扱い

常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与について、当該常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じることが基本である。総務省通知においても改訂された常勤職員の給与の種類、その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与改定に係る取り扱いに準じて改訂することが基本とされている。各任命権者においては、国の常勤職員の取扱いを踏まえ、適切に対応する必要がある。そのことを報告したいと考えております。

再任用職員の給与

教育職の再任用職員については、多くが定年前と同一の職務の級に任用され、定年前と変わらない役割を担っており、60歳超の常勤職員の給与水準と差があることは、権衡の観点から課題があること。そして国は、本年の報告の中で60歳前60歳超の各職員層の給与水準のあり方については、職員の役割、貢献に応じた処遇の確保の観点から、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を行うこととしている。本委員会としても再任用職員の給与の見直しについて国の検討の動向を注視していること、そしてまた、全国人事委員会連合会が作成する参考モデル給料表は国の行政職給料表一との均衡を基本に改定され、国の俸給表に準ずるものとして取り扱われている。常勤職員との均衡、職務実態、人材確保の観点を踏まえたモデル給料表の作成について。各府県とも協調しながら、全国人事委員会連合会に強く働きかけていくことを報告したいと考えております。

教員の未配置

多忙化の一因ともなっている教職員の未配置問題がさらに深刻化している。県教育委員会は、講師登録人材バンク、ペーパーティーチャー及びリスタート支援講座や各種広報活動等による不足解消に向けた人材確保を強力に推進することが必要である。教員志望者を確保する上でも、処遇改善やワークライフバランスの推進をはじめ、働きがいのある学校づくりが不可欠であること、また、産休、育休代替教員等の安定的確保について前倒し加配の要件緩和や制度の拡充をはじめ、他の先進事例も踏まえつつ、対策を進める必要があることを報告したいと考えております。

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！