

3年ぶり月例給 0.3%改善、勤勉手当は0.1月引上げ

2022年人事委員会勧告

未配置問題は教職員の多忙化の一因、対策は不可欠と言及!!

「会計年度任用職員の勤勉手当支給は総合的に検討」「再任用職員の賃金改善は全人連に働きかけ」と報告に明記

兵庫県人事委員会は、10月13日(木)に「兵庫県の公民較差は0.25%(959円)で月例給は初任給を引上げ、30歳代半ばまで平均0.3%の引上げ改定。一時金は民間の支給割合(4.42月)に見合うよう0.1月分の引上げを12月勤勉手当から行う」勧告を行いました。この間、大きな問題となっている教員の未配置問題については、「教員未配置問題が教職員の多忙化の一因となっていることから、不足解消に向けた人材確保を含め、対策強化が不可欠である」また、会計年度任用職員の勤勉手当の支給については、「本委員会としても、総合的に検討して行く必要がある」さらに、再任用職員の賃金については「モデル給料表の作成について全人連に働きかける」と明記するなど、これまでよりさらに一步踏み込んだ形での報告となりました。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	387,063円	386,104円	△959円 (0.25%)	平均0.3%引上げ
一時金	4.42月	4.30月	△0.12月	0.10月引上げ(勤勉)

【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	381,470円	4.30月	6,232,000円	△53,000円 (△0.85%)
改訂後	382,373円	4.40月	6,285,000円	

2022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3000円引上げ・高卒4000円引上げ
給料表	△30歳代半ばまでの号給について改定 (平均0.3%)

※実施時期 2022年4月1日

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

△現行4.30月分→4.40月分へ期末手当に反映

		6月期	12月期
22年度	期末	1.20月(支給済)	1.20月(改定なし)
	勤勉	0.95月(支給済)	1.05月(現行0.95月)
23年度	期末	1.20月	1.20月
	勤勉	1.00月	1.00月

△再任用職員 現行2.25月分→2.30月分へ

		6月期	12月期
22年度	期末	0.675月(支給済)	0.675月(改定なし)
	勤勉	0.450月(支給済)	0.50月(現行0.450月)
23年度	期末	0.675月	0.675月
	勤勉	0.475月	0.475月

※実施時期 2022年12月勤勉手当から

(3) その他

人事院は、65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与水準、地域手当をはじめ諸手当に関する社会や公務の変化に応じた見直しなど一体的に取組を進めるとしており、今後の人事院の検討の動向を注視しつつ、必要な検討を行っていく。

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、生徒指導、保護者対応、地域との連携と多岐にわたる業務を担っており、さらにICTへの対応などの負担から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、人材確保の観点からも勤務時間の適正化が重要かつ喫緊の課題である。

○県教育委員会は業務支援員配置事業、ICTの活用、部活動指導員開始事業、スクールサポートスタッフの配置、中学校部活動の地域移行授業等により、全校種における教職員の業務量の適正管理に向けた取り組みを強力に推進して行く必要があるとともに、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。

○教員未配置問題も教職員の多忙化の一因となっていることから、不足解消に向けた人材確保を含め、対策強化が不可欠である。

○県教育委員会が各市町教育委員会とも連携し、総業務量の縮減や削減につながる業務の見直しなど、勤務時間の適正化に向けた実効性の上がる取り組みを強力に推進することが重要である

仕事と生活の両立支援

○在宅勤務制度については、利用促進を図るとともに、経済的な負担軽減措置について、引き続き民間企業の状

(裏面に続く)

況を把握するとともに、国や他の都道府県の動向も注視しつつ、在宅勤務関連手当について検討を行っている。

高齢期の雇用

- 60歳以降の任用や給料について丁寧な情報提供を行うとともに、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。
- 再任用職員の任用形態について、本県においては必ずしもすべての職員が希望どおりの勤務形態で再任用されていない。任命権者においては、厳格な定数管理や法令による配置基準等の制約がある中でも、職員の希望にも配慮した勤務形態による任用や配置等に取り組む必要がある。
- 教育職の再任用の職員の給与については、定年の引き上げに係るより円滑な人事管理や不足する人材の確保の観点を踏まえたモデル給料表の作成を全国人事委員会連合会に働きかけていく。

○高齢層職員の士気確保は非常に重要であり、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・非常勤の任用

- 会計年度任用職員の勤勉手当については、国は期間業務職員への期末・勤勉手当の支給に係る運用状況等も踏まえ検討すべき課題としており、国の検討状況や他の都道府県の状況を注視しつつ総合的に検討していく必要がある。
- ◆勧告・報告とは別に、この間の交渉で人事委員会が県教委に意見を伝えると回答したのは次の4点です。
 - ①会計年度任用職員の病気休暇の有給化
 - ②臨時教職員の2級適用
 - ③再任用職員から臨時教職員になった時の年休の繰越し
 - ④市立高校の新採用者の期末手当の期間の通算

第4回人事委員会交渉での田中委員長会見要旨

教員の未配置

教職員の業務量の適正管理に向けた取り組みを強力に推進して行く必要があることや、新型コロナウイルス感染症への対応も依然として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とりくみを引き続き進める必要があること、加えて教員未配置問題が教職員の多忙化の一因となっていることから、不足解消に向けた人材確保を含め、対策強化が不可欠であることを強調して報告したいと思えます。

再任用職員の給与

教育職の給料表については、全国人事委員会連合会が作成したモデル給料表の改訂内容を参考に改訂を行っていますが、2級の再任用職員の給与水準について、他の給料表と比較して最高号給の給料月額に対する再任用の給料月額の比率が低く設定されています。そのため、これまでから全国人事委員会連合会に働きかけを行ってまいりました。が、本年は本委員会の報告の中で、人材確保や定年の引き上げに係るより円滑な人事管理の観点を踏まえたモデル給料表の作成を全国人事委員会連合会に働きかけていくことを言及したいと考えております。

会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の期末手当については、総務省のマニュアルによれば、常勤職員との均衡を考慮して決定することとされており、本委員会としても基本的には常勤職員に準じた取り扱いがなされるべきものと認識しております。一方、パートタイムの会計年度任用職員の勤勉手当については、現行の制度下において、法改正なしに支給できないこととなっており、このことについて、国は期間業務職員への期末勤勉手当の支給にかかる各省庁の最近の運用状況等も踏まえ、検討すべき課題としており、本委員会としても国の検討状況や他の都道府県の状況を注視しつつ、総合的に検討して行く必要があることを報告したいと考えています。

臨時的任用職員の職務の級

職務の級の決定にあたっては、職務給の原則を踏まえる必要があると考えているため、任命権者においては、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必要がある旨の報告を行うことを明示しました。昨年、県教育委員会が臨時教諭の年齢要件を撤廃したことについては、職務の内容や責任を適切に設定したものとして評価しています。また、切実な状況についても受け止めました。いただいたご意見を県教育委員会にしっかりと伝えていきたいと思っています。

会計年度任用職員の病気休暇の有給化

介助員・生活学習支援員の病気休暇は労使交渉の結果、有給となった経緯を踏まえた対応を求めると要請をいただきました。本県の会計年度任用職員の休暇休業制度は、全国で統一的な取扱いとするよう、国の非常勤職員に準じた制度とすることを基本として、労使協議を経て制度化された経緯があると認識しており、国において改訂の動きがない中で、本委員会が改訂について言及することは困難です。しかしながら、このことについて、事務局長会見で皆様方からご意見を受けたところであり、県教育委員会に伝えていき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！