

兵高教組 2023年10月11日
人勧速報 No.3
調査情報 11号

兵庫県高等学校教職員組合調査部
 TEL : 078-341-6745 FAX : 078-351-3185
 URL : http://www.hyogo-kokyoso.com
 mail : honbu@hyogo-kokyoso.com

2023 10/11 県人事委員会報告・勧告 **2年連続の賃金改善も物価上昇分に追いつかず**
月例給 平均1.0%引き上げ、一時金も0.1月引き上げ
教職員未配置問題への対策強化・会計年度任用職員の処遇改善にも言及

10月3日、5日の第3回・第4回の人事委員会交渉を経て、10月11日、兵庫県人事委員会は、県議会議長と知事に対し、職員の給与等に関する報告および勧告を出しました。今年も賃金引き上げ勧告となりましたが、2年にわたる急激な物価上昇にはまったく追いついていません。しかし、会計年度任用職員の一時金（勤勉手当分）引き上げに向けた言及や4月遡及の問題に触れたこと、また教職員未配置問題については、人事委員会としては今年も全国で唯一（2023年10月11日現在）多忙化の一因として対策強化の必要性に言及するなど、私たちの要望を一定反映した注目すべき報告ともなりました。

今後は、この報告・勧告を踏まえ、県教委との賃金権利確定交渉で、物価上昇に見合う賃金改善や、働きやすい職場環境の実現および権利保障を求めていくこととなります。署名等のご協力をお願いします。



報告・勧告のポイント

- ◆**公民較差**
 月例給 減額措置前、3,654円、0.95%
 減額措置後、4,764円、1.24%
 それぞれ民間を下回る
- 一時金 民間の年間支給月数 4.49月
 公務の年間支給月数 4.40月
 0.09月民間を下回る
- ◆**給与改定**
 月例給 給料表の水準を **平均1.0%引き上げ**
 初任給引き上げ（若年層に重点）
 改定率を低減させる形で、**全ての世代の職員の号給について改定**
- 一時金 現行 4.40月 → **4.50月（+0.1月）**
 再任用 2.30月 → **2.35月（+0.05月）**
 引き上げ分を期末手当及び勤勉手当に
 均等に配分
 6月期と12月期で0.05月ずつ均等に配分
 ※6月期の0.05月分は12月末に差額支給
- ◆**改定の実施時期**
 2023年4月1日から実施

人事行政における諸課題

- ◆**教職員の未配置問題**
 多忙化の一因ともなっている教職員未配置問題がさらに深刻化。**不足解消に向けた人材確保策を強力に推進することが必要。**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。****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、対策を進めることが必要。**
- ◆**会計年度任用職員の処遇改善（① 勤勉手当）**
令和6年度から会計年度任用職員にも勤勉手当の支給が可能となる。常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえた措置を講じることが必要。
- ◆**会計年度任用職員の処遇改善（② 4月遡及）**
 常勤職員の給与が改定された場合は、**改定の実施時期も含め、常勤職員に準じた取扱いが基本。**国の取扱いも踏まえ適切に対応することが必要。
- ◆**教育職の再任用職員の給与水準**
教育職の再任用職員の給与については、定年前と同一の役割を担っていることが反映されておらず

、常勤職員との権衡や職務実態、人材確保の観点から踏まえたモデル給料表の作成について**全国人事委員会連合会にも強く働きかける。**

- ◆**高齢層職員の士気確保**
 質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を有効に活用できる環境整備が必要。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し、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。**高齢層職員が高いモチベーションを維持し、活躍を促していくために勤労意欲と勤務実績にこたえる勤務形態や処遇が必要。**
- ◆**臨時的任用教員の職務の級**
職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映し職員自身の成長や組織への貢献を実感できることが極めて重要。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し、人材確保の観点からも、良好な勤務環境の整備を進めることが必要。

交渉団からの強い要請を受け 人事委員会が県教委に伝える事項

- ◆**時間講師（非常勤講師）の任用について**
 時間講師の任用について、会計年度任用職員は任命権者において、業務の遂行に必要となる職が設置され、その職務内容や責任の程度などを踏まえ、給与や勤務時間、休暇等の勤務条件が設定されている。それぞれの職について、どのような勤務条件で任用するかについては、給与や勤務時間制度の範囲内で、任命権者において適切に行うべきものではあるが、**時間講師の任用について、皆様方から様々な点で課題認識を持っていることについては県教育委員会に伝える。**
- ◆**会計年度任用職員、特に介助員の任期について**
 介助員を含む会計年度任用職員について業務を遂行する上で、必要な職の設置や改廃、配置等については、任命権者において適切に行うべきものではあるが、**採用や再度の任用にあたっては事前に十分な説明を行うなどの配慮が必要であると考えており、皆様方からお伺いした介助員の方が任用面で不安を抱えながら業務を行っているという状況については、県教育委員会に伝える。**

第3回人事委員会交渉(10/3(火))での古川事務局長の主な回答(要旨)

- ◇**諸手当の改定**について。国では改定の動きがなく、民間や他の都道府県の状況にも大きな変化がないことから、改定は困難。**通勤手当**についても、本年4月時点の民間の支給状況に大きな動きがないため、改定は困難。
- ◇**休暇休業制度**について。国では改定の動きがなく、民間や他の都道府県の状況にも変わりがないことから改定は困難。**介助員の病気休暇**について。病気休暇の有給化について皆様方に強い思いがあることは認識しているが、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、労使協議を得て制度化された経緯があると認識。国において改定の動きがない中で、本委員会が改定についての言及は困難であることをご理解いただきたい。

県教委との交渉で要求実現を!

2年連続で月例給・一時金の改善が勧告され、また、会計年度任用職員の処遇改善に向けた一定の前進、教職員未配置への全国で唯一の言及など、前向きな内容も多い勧告・報告となりました。

ただ、一方で、私たちの強い要求に反して、再任用職員の給料水準が教育職2級の最高号給の約6割と、他の行政職の級に比べて低く設定されている問題や、会計年度任用職員制度導入に伴い無給化された病休の有給化復活の問題、2018年度に改悪された公民比較方法によって、地域手当1.5%削減分は還元されずに隠されたままとなっている問題など、残された課題もあります。

しかしながら、現場で解消されていないその他の様々な不合理や数々の問題も含めて、今後始まる県教委との交渉で、私たちの要求をしっかりと訴え、今回の兵庫県人事委員会勧告・報告をベースにしながら、勧告・報告を上回る改善をさせるよう働きかけていきます。

10月下旬には現場で働く全ての教職員の皆さんの願いを形にした「確定署名」のとりくみを始めます。教職員の過半数の筆数を目指して、一人でも多くの方に賛同いただき、集められた署名を県教委に提出し交渉を進めていきたいと考えています。

ご協力をよろしく願いいたします。

あなたも高教組へ。すべての教職員の賃金・待遇の改善のために、高教組で一緒にとりくみましょう!

あなたも高教組へ。すべての教職員の賃金・待遇の改善のために、高教組で一緒にとりくみましょう!