

埼玉県人事委員会勧告

月例給・一時金ともに改善も

446円では物価上昇・増税に追いつかない!

ほっとライン

No.201

【発行者】
埼玉教組情報部
さいたま市浦和区
高砂3-12-24

埼玉県人事委員会は10月二十三日、「職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の申し出」を知事及び議会に対して行いました。埼玉県内の民間給与との比較において、月例給で四四六円(〇.一二%)、一時金(ボーナス)で〇.〇五月、公務が下回ることから、月例給・一時金ともに引き上げるとともに、住居手当の下限及び最高支給額を引き上げるとしました。

6年連続の改善勧告も、わずかのばかり

今回の勧告では初任給をはじめ30歳代半ばまでの職員の給料表を引き上げるとしています。6年連続の改善勧告は、私たちの粘り強いとりくみの成果です。しかし、30歳代半ば以降の中高齢層、再任用者の月例給は据え置かれたままです。消費増税2%や人事委員会調査による物価上昇0.8%からすれば、0.12%では、生活改善には程遠い内容です。また、一時金については今回も、引き上げ分を勤務実績に応じた勤勉手当に配分するとしています。教職員を管理し、人事評価を強化することにつながる勤勉手当ではなく、日々教育活動に専念してきたことに対する期末手当にこそ配分すべきです。

住居手当の改定

8月の人事院の勧告と同

様に 埼玉県でも住居手当の見直しに関する勧告が行われました。支給対象となる家賃の下限を4,000円、最高支給額を1,000円引き上げるといいます。

円、最高支給額を1,000円引き上げるといいます。国は公務員宿舍の家賃の値上りを理由としていますが、埼玉県における小中学校教員には教員住宅はなく、私たちにっては改定する理由も必要性もありません。この改定による影響がない家賃額は5万9千円です。約7割の教職員が1千円引き上げられるとされていますが、残る3割の教職員は支給額が下がります。引き上がるほうが多いからといって、少数の減額される教職員がいることを考えない埼玉県人事委員会は、弱者に目を向けない現政権の姿勢をそのまま引き継いでいるかのようです。

地域手当の見直し

今回の勧告では突如として地域手当を8.3%に引き下げるとする内容が出されました。同時に、給料水準を維持するために給料表の額に一定数を乗じて調整する措置を2020年度から実施するとしています。これまで公民館差解消を10%の地域手当で行っていましたが、国や他の都道府県の実況を踏まえ、算出方法を見直したために引き下げられました。地域手当が下がると較差が解消できなくなるため、給料表の額に一定数を乗じて調整するいう、煩雑なものとなってしま

のです。地域における較差解消のための地域手当という本来の趣旨が損なわれ、今後の較差解消における大きな問題となります。

教職員の負担軽減

学校現場の多忙化解消・負担軽減について「基本方針」が策定されたことから、「教職員が心身共に健康な状態で本来の教育活動に専念することができるよう、教職員が担うべき業務の明確化と削減、業務改善等を進めていくことが求められる。」としています。基本方針「自体が学校現場に周知されておらず、教職員で共通理解できていない中では、多忙化解消・負担軽減がすすめられるはずがありません。各学校で、教職員の専門性に基づいたものとして話合つて決定していかねばなりません。その上で「基本方針」で示された内容を速やかに実行する必要があります。抜本的な解決のためには大幅な教職員増が不可欠です。しかし、人事委員会はこれらのことには一切触れず、自らの責任を全く果たしていません。第三者機関として極めて無責任であるといえます。署名の力で賃金・労働条件を改善しよう

署名の力で賃金・労働条件を改善しよう

みなさんの協力により、十月に行った人事委員会宛要求署名は、1万筆に迫る数を集まり、人事委員会に提出しました。県人事委員会もこの

署名数の重みを感じ取り、十分ですが、6年連続の改善勧告を出さざるを得ませんでした。埼玉

県当局に対して賃金労働条件の改善にむけての署名にとりくみます。労働者の生活実態に見合った賃金改善と、労働

条件を改善し働きやすい職場づくりを実現するため、多くのみなさんの署名への協力をお願いします。

勧告の概要

◎本年の職員及び民間の給与調査の結果に基づき、職員給与が民間給与を下回ることから、月例給、特別給(ボーナス)ともに引き上げる(6年連続)

1 本年の給与改定

(1) 月例給：引き上げ改定(2019年4月から実施)

○本年4月分の職員給与と民間給与をラス・パイル方式により比較
○給料表は初任給をはじめとして若年層について引き上げ

民間給与	職員給与	較差	
A	B	A-B	(A-B)/B×100
387,994円	387,594円	446円	0.12%

(2) 特別給(ボーナス)：引き上げ改定(2019年12月から実施)

○昨年8月から本年7月までの1年間の職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と民間の特別給の年間支給割合を比較
○民間の年間支給割合に見合うように、年間支給月数を0.05月分引き上げ、引き上げ分は勤勉手当に配分(年間4.45月→4.50月)

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.50月	4.45月

2 地域手当の見直し(2020年4月から実施)

○国や他の都道府県の実況を踏まえ、地域手当の支給割合を引き下げ
○改定後の給与水準を維持するため、給料月額を引き上げ等の一定の調整
・地域手当の割合 10% → 8.3%、給料表の額に1.01571を乗じる

3 給与制度の改正等

(1) 住居手当(2020年4月から実施)

○本年の人事院勧告における住居手当の改定を踏まえ、所要の改定支給対象の家賃額の下限 12,000円 → 16,000円
手当額の上限 27,000円 → 28,000円

(2) 教員特殊業務手当

○国においては、昨年度策定した部活動のあり方に関する総合的なガイドラインを踏まえ、本年度から教員特殊業務手当に関する予算上の見直しを行った(部活動4時間研習度 3,600円 → 3時間研習度 2,700円)
本県においても、教育職員の給与の適切な見直しを速やかに進めていく必要がある

4 人事管理に関する報告(意見)

(1) 人材の確保

○仕事がいやらしい魅力的なものという認識が定着するよう引き続き情報発信は重要。今後は学生等のニーズにより近づけるよう、新たな広報手段等も検討

(2) 総実勤務時間の縮減

○教職員の多忙化解消・負担軽減を進め、心身共に健康な状態で本来の教育活動に専念できるよう教職員が担うべき業務の明確化と削減、業務改善を進めていくことが必要

(3) ハラスメントの防止

○ハラスメントでは被害者と加害者の認識のずれがあり、「加害」の意識がないままハラスメント行為を行ってしまうケースがある。職員一人一人が、個々人の認識の違いがハラスメントのリスク要因となることを理解することが重要