

vol. 2260

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館
TEL / (097) 556-2838 FAX / (097) 556-8998 MAIL / ohtwu@view.ocn.ne.jp

大分県高教組情報

【発行者】大野 真二 【印刷】(株)佐伯コミュニケーションズ 【売 価】30円(組合員の購読料は組合費の中に含んで徴収しています)

今号の掲載内容 (掲載順)

- 大分県人事委員会勧告……………10月4日(月)
- 第28回九協高校教育シンポジウム……………8月1日(日)～8月2日(月) 九州ろうきん宮崎県本部会議室

2021年大分県人事委員会勧告～10/4 2年連続、月例給改定なし・一時金引き下げ

大分県人事委員会は10月4日(月)知事と県議会議長に対して「職員の給与等に関する報告および勧告」を行いました。月例給については、「民間との較差は78円」として改定なし。また、期末・勤勉手当については、較差0.14月分に対し0.15月分の引き下げとなりました。

高教組はこの勧告を受けて、地公労に結集する仲間とともに、県教委ならびに県当局に対して、より一層の賃金と勤務実態の改善を求めて、賃金確定闘争を強化していきます。

2021年 職員の給与等に関する報告および勧告の概要 (大分県人事委員会作成資料より)

- 給与勧告のポイント
 - ボーナスを引下げ (△0.15月分)
 - 月例給については改定なし

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国および他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告および勧告を実施。

2 職員給与と民間給与との比較

企業規模50名以上、かつ、事業所規模50名以上の県内民間事業所381のうちから無作為に138事業所を抽出し、本年4月分の給与等を実地調査。

(1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同上进行をラスパイレズ方式により比較。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)
356,516円	356,438円	78円 (0.02%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
(比較対象職員の平均年齢は、42.8歳)

(2) 特別給 (期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績 (支給割合) と職員の年間の期末・勤勉手当の支

給月数を比較。

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.31月	4.45月	△0.14月

3 給与の改定等

(1) 月例給

職員給与と民間給与がおおむね均衡していること、また、人事院の報告および他の都道府県における対応等を総合的に勘案した結果、改定を行わないことが適切であると判断。

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引下げ 4.45月分→ 4.30月分 (△0.15月分)

引下げ分については、人事院勧告に準じて期末手当を引下げ。

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
2021年度 期末手当	1.275月 (支給済み)	1.125月 (現行1.275月)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	0.95月 (改定なし)
2022年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

[参考] 職員の平均年間給与例 (行政職平均年齢41.9歳)

現行	改定後	改定額
5,761,000円	5,707,000円	△54,000円 (△0.9%)

(3) その他 (報告)

定年の引上げに伴う給与制度について、地方公務員法の趣旨に則り、国および他の都道府県の動向等に留意しながら適切に対応することが必要。

4 公務運営の改善に関する課題

職員が能力を十分に発揮できるよう、引き続き、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革のとりくみを推進していくことが極めて重要。公務運営の改善に関する課題について解決に向けたとりくみを進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代になかった人事施策の策定・推進にとりくむことが肝要。

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を適正に活用するためには、客観性、公平性、透明性および納得性を確保することが重要であり、引き続き、評価者研修の充実などにとりくんでいくことが必要。育児休業、介護休暇およびテレワークなど多様で柔軟な働き方が必要とされている中、能力・実績の評価に当たっては、勤務時間の長短にとらわれず、職員として求められる能力や姿勢などに照らして的確に運用することが必要。

(2) 人材の確保と活用

○多様で有為な人材の確保

優れた資質・能力を持った多様で有為な人材を幅広く積極的に確保するため、県職員への志望意欲の喚起や採用試験の見直しなどを推進。障がい者雇用について、とりくみを検証し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要。

○政策県庁を担う人材の育成

職場研修 (OJT) と職場を離れての研修 (Off-JT) に加え、WEBを活用した研修を適切に組み合わせながら、職員が意欲を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要。

○女性職員の活躍推進

女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を行うことが必要。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

○長時間労働の是正

感染症への対応を契機とした新しい働き方等を踏まえ、長時間労働の是正に向け、より一層、実効性あるとりくみを推進していくことが必要。業務量削減や事務事業の見直しに加え、行政のデジタル化等による業務の効率化にとりくんだ上で、業務量に応じた適正な職員配置や、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境づくりに強い姿勢を持ってとりくむことが必要。年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要。

○学校現場における教職員の負担軽減

学校における働き方改革を後押しするため、マネジメント能力を高める研修の充実はもとより、「県立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」に掲げるとりくみの実施状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化を行うことが必要。教職員の負担軽減に係るとりくみについて、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、積極的にとりくんでいくことが必要。

○仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事できるよう、職場全体において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援制度が適正に活用されるよう支援していくことが重要。人事院が意見の申出を行った育児休業の取得回数制限の緩和や、あわせて措置するとしている不妊治療のための休暇の新設等については、関係法令の改正や他の地方公共団体の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要。

○会計年度任用職員の勤務環境の整備

会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の地方公共団体の非常勤職員等との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要。

(4) 職員の健康管理

職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談や業務の見直しなど適切な措置を講じることが必要。特に、感染症対策に従事している職員については長時間勤務となっており、十分に配慮することが必要。

(5) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントを含めた様々なハラスメントの防止について、国等の動向も踏まえながら、引き続き、発生の予防・迅速で適切な措置・再発防止のためのとりくみを進めることが必要。

(6) 定年の引上げによる高齢層職員の能力および経験の活用等

定年の引上げについて、国の検討状況等や本県の実情を踏まえ、定年の引上げが円滑に行われるよう必要な準備を進めていくとともに、職員のモチベーションを維持し、能力および経験を活かすことができるよう、採用から退職に至るまでの人事管理にとりくむことが重要。

(7) 公務員倫理の保持

職員は、県民全体の奉仕者として、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要。

最近の給与勧告の状況 (大分県人事委員会資料の掲載)

年	月例給		主な改定内容 (月例給)	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	改定額	改定率		年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成13年	297円	0.07%	特例一時金を支給	4.70月	△0.05月	△17千円	△0.2%
平成14年	△8,254円	△2.03%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.65月	△0.05月	△161千円	△2.3%
平成15年	△4,242円	△1.06%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.40月	△0.25月	△175千円	△2.6%
平成16年	-	-	-	4.40月	-	-	-
平成17年	△1,458円	△0.37%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ (H17実施) 国家公務員の給与構造の改革に準じた給与改定 (H18実施)	4.45月	0.05月	△4千円	△0.1%
平成18年	-	-	管理職手当の定額化、子等に係る扶養手当の引上げ (H19実施)	4.45月	-	-	-
平成19年	650円	0.17%	給料表の引上げ、子等に係る扶養手当の引上げ	4.50月	0.05月	30千円	0.50%
平成20年	-	-	教育職給料表の級の新設 (H21実施)	4.50月	-	-	-
平成21年	△712円	△0.18%	給料表の引下げ	4.15月	△0.35月	△152千円	△2.4%
平成22年	△617円	△0.16%	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当の引下げ	3.95月	△0.20月	△88千円	△1.4%
平成23年	△1,057円	△0.28%	給料表の引下げ (H24.3.1実施)	3.95月	-	△17千円	△0.3%
平成24年	-	-	55歳を超える職員の昇給制度の見直し	3.95月	-	-	-
平成25年	-	-	-	3.95月	-	-	-
平成26年	936円	0.26%	給料表の引上げ (H26実施) 国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定 (H27実施)	4.10月	0.15月	70千円	1.20%
平成27年	472円	0.13%	給料表の引上げ、地域手当の引上げ	4.20月	0.10月	44千円	0.70%
平成28年	521円	0.15%	給料表の引上げ 配偶者等に係る扶養手当の引下げおよび子に係る扶養手当の引上げ (H29実施)	4.30月	0.10月	44千円	0.80%
平成29年	850円	0.24%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.40月	0.10月	49千円	0.80%
平成30年	917円	0.26%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.45月	0.05月	32千円	0.50%
令和元年	635円	0.18%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.50月	0.05月	28千円	0.50%
令和2年	-	-	-	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.3%
令和3年	-	-	-	4.30月	△0.15月	△54千円	△0.9%

(注) 1 平成17年の「改定額」、「改定率」および「平均年間給与」並びに平成25年の「平均年間給与」は、特例条例による減額前の職員給与に基づき算出
 2 平成23年、平成27年および令和元年の「改定率」は、定期人事異動後(各年5月)職員給与に基づき算出。これらの年の「平均年間給与」は、平年ベースで算出

第28回 九協高校教育シンポジウム参加者感想

○第3分散会 鈴木敏夫 (別府支援)

第28回高校教育シンポジウムに参加して、主権者教育について再考は、学校全体で、また各分掌に割り当てをして、生徒に指導していくことで、生徒自身に主体性をもたせ、考えさせることの工夫が見え良かった。

PTA活動については、鹿児島県の学校では、自ら進んで係の仕事を担当していること、PTA活動に対して、保護者と積極的に協力、指導していること、PTAのあり方で任意団体なので、今後はしっかりと主旨を説明して、加入させるべきであるということを痛感した。大変、有意義で、対面で討論が出来、活気あるよい大会であったと感じた。