

月例給据え置き一時金0.15月引下げ

2021人事委員会
報告と勧告の概要

兵庫県人事委員会は、10月12日、公民較差が極めて小さいことから、月例給の改定を見送り、一時金も、国同様、0.15月引き下げる勧告を行った。公民比較に基づくものとはいえ、この間、1年半以上の長期に渡るコロナ対応をはじめ、県民の生命や生活を守るため、献身的に努力を重ねてきた職員の思いや実態を踏まえると、2年連続の賃金引き下げは、残念である。一時金の引き下げを全て期末手当から差し引くとしたことは、会計年度任用職員にとって、

1. 給与改定等

(1) 月例給

・公民較差が極めて小さいことから、月例給の改定見送り。

(2) 一時金

・年間4.45月↓4.30月(0.15月引き下げ)
〔再任用職員2.35月↓2.25月(0.10月引き下げ)〕

※引き下げ分は、期末手当で引き下げ

※2021(R3)年度は、12月期を△0.15月。2022(R4)年度以降は6月期及び12月期を各△0.075月。

・実施時期2021(R3)年12月期

2. 会計年度任用職員の対応

(1) 期末手当

・常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応。

※支給月数、実施時期は、今後の労使交渉に

委ねられることを確認。

※勤勉手当については、人事委員会として、

常勤職員の勤勉手当が引き上げられた場合、一時金の引き上げができないことになりかねないという懸念を持っていることを確認。

(2) 処遇改善

・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。

※それぞれの勤務実態に応じた人材確保のための必要な処遇の改善も含まれているものと受け止める。

3. 定年の引き上げに関する対応

・均衡の原則を基本に、国及び他の地方公共団体の状況等を考慮し、60歳を超える職員及び定年前再任用短時間の給与について適切な措置を講じる必要がある。

※「報告」における言及は、職員が制度を理解するためには、早期に情報提供を行う必

要があることから、任命権者に対し、速やかな制度導入を求めるものと受け止める。

※報告

・「早期に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」

・「加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある業務については、職務内容や人事管理のあり方等に工夫が求められる」

・「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」

4. 仕事と生活の両立支援

・育児・介護休業法の改正を踏まえた対応については、国の法整備の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要がある。

※国家公務員に特別休暇で新設された不妊治療は、特別休暇として措置するかどうかは、病気休暇で措置されている経緯も踏まえ、任命権者で検討されるものと受け止める。

※会計年度任用職員は、国の非常勤職員に対して新たに措置される不妊治療のための有給休暇との権衡を踏まえた検討が必要であることを確認。

※育児休業の取得回数制限緩和等の改正事項については、会計年度任用職員への対応も含め、人事委員会の報告を踏まえた上で労使交渉に委ねられるものと受け止める。

5. 長時間労働、超過勤務縮減

・超過勤務が多い職場においては、要因分析を十分に行い、業務の縮減や平準化、仕事の進め方の見直しなどに取り組む必要がある。

・新型コロナウイルス感染症対策のため多くの超過勤務が発生しており、産業界による面接指導、ストレスチェック等により、健康障害防止に万全を期す必要。



図1 公民較差イメージ図

表1 一時金の較差

民間の支給実績	職員の支給月数	差
4.29月	4.45月	Δ0.16月

表2 一時金の改正

一般の職員		6月期	12月期	計
2021年度	期末	1.275月	1.125月(1.275月)	2.40月(2.55月)
	勤勉	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.225月	2.075月(2.225月)	4.30月(4.45月)
2022年度	期末	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.15月	2.15月	4.30月

再任用職員		6月期	12月期	計
2021年度	期末	0.725月	0.625月(0.725月)	1.35月(1.45月)
	勤勉	0.45月	0.45月	0.90月
	計	1.175月	1.075月(1.175月)	2.25月(2.35月)
2022年度	期末	0.675月	0.675月	1.35月
	勤勉	0.45月	0.45月	0.90月
	計	1.125月	1.125月	2.25月

※ () の数値は改定前の数値

2021兵庫県人事委員会勧告に対する共同声明（案）

1. 兵庫県人事委員会は10月12日、職員給与が民間従業員給与を3円（0.00%）上回ったが、公民較差が極めて小さいことから2年連続で月例給の改定を見送った。一時金については、民間の支給月数が4.29月であったことから、国同様、0.15月分引き下げる勧告を行った。
公民比較に基づくものとはいえ、この間、1年半以上の長期に渡る新型コロナウイルス感染症への対応の中で、県民や子どもの生命や生活を守るため、献身的に努力を重ねてきた職員の思いや実態を踏まえると、2年連続の賃金引き下げは、残念である。
2. また、今年も一時金の引き下げが、期末手当で実施されることが勧告された。このことは、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員にとっては、制度発足から2年連続での処遇の改悪につながり、極めて遺憾である。会計年度任用職員の期末手当について、「常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある」との人事委員会の言及は、昨年同様、一時金の支給月数と実施時期について、今後の任命権者との労使交渉に委ねられるものであり、人事委員会としても、「仮に、民間の一時金が引上げとなり、常勤職員の勤勉手当が引上げられた場合、会計年度任用職員は勤勉手当の支給がないことから、一時金の引上げができないことになりかねない」との懸念を持っているものと受け止める。
なお、会計年度任用職員を含む臨時・非常勤職員について、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であると言及された。そのことは、それぞれの勤務実態に応じた人材確保のための必要な処遇の改善も含まれているものと受け止める。
3. 定年年齢の引き上げへの対応については、均衡の原則を基本に、国及び他の地方公共団体の状況等を考慮し、60歳を超える職員及び定年前再任用短時間の給与について適切な措置を講じる必要があるとされたが、「報告」において、「職員が新しい制度内容を十分理解した上で勤務の意思を決定できるよう、早期に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」「特に加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある業務については、職務内容や人事管理のあり方等に工夫が求められる」「高齢層職員の士気確保は非常に重要であり、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」と言及された。今後、制度導入に向けての労使協議が行われることになるが、「報告」における人事委員会の言及は、職員が制度を理解するためには、早期に丁寧な情報提供を受ける必要があることから、任命権者に対し、速やかに制度導入に向けての協議を求める。
4. 育児・介護休業法の改正を踏まえた対応については、国の法整備の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要があるとされた。事務局長協議において、国家公務員に特別休暇で新設された不妊治療については、「特別休暇として措置するかどうかは、病気休暇で措置されている経緯も踏まえ、任命権者で検討されるもの」と確認しており、育児休業の取得回数の制限緩和等の改正事項については、会計年度任用職員への対応も含め、人事委員会の報告を踏まえた上で労使交渉に委ねられるものと受け止める。
5. 勧告が出されたことから、今後、対県確定闘争がスタートする。今なお続く、感染症対応をはじめとした職場の長時間労働の是正、職員の健康管理は喫緊の課題であり、人事委員会としても業務縮減の必要性を任命権者に伝えることを確認している。人事委員会との協議において確認した内容を最大限に生かし、この間の職員の努力や苦勞に報いるためにも、兵庫県に働く全ての職員が、夢や希望をもって、働き続けることができる賃金水準の確保、諸要求の実現に向け、引き続き両組合の共闘態勢をさらに強化し、総力をあげてたたかい抜く決意である。

2021年10月12日

兵庫県教職員組合
兵庫県職員労働組合

決議文

兵庫県人事委員会は、10月12日、月例給の改定を見送り、一時金を0.15月引き下げる勧告を行った。

公民比較に基づくものとはいえ、1年半以上の長期に渡るコロナ対応をはじめ、県民の生命や生活を守るため、献身的に努力を重ねてきた職員の思いや実態をふまえると、2年連続の賃金引き下げは、残念である。今年も一時金の引き下げが、期末手当で実施されることは、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員にとっては、制度発足から2年連続での処遇の改悪につながり、極めて遺憾である。

定年引き上げへの対応については、定年まで働き続けられる職場環境の整備、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある業務の職務内容や人事管理のあり方の工夫、早期の情報提供の必要性から任命権者に対し、速やかに制度導入を求めることが言及された。

仕事と生活の両立支援について、国家公務員に特別休暇で新設された不妊治療は、特別休暇として措置するかどうかは、病気休暇で措置されている経緯も踏まえ、任命権者で検討するものと確認し、育児休暇の取得回数の制限緩和等の改正事項は、会計年度任用職員への対応も含め、労使交渉に委ねられるものと受け止めた。

長時間労働の是正については、人事委員会としても業務縮減の必要性を任命権者に伝えることを確認した。

今後、舞台は対県確定闘争へと移る。人事委員会と確認した見解を活かし、要求日件に向け、職場から団結を強化したたたかい抜く決意である。

右、決議する。

2021年10月 日

2021賃金確定闘争勝利
県人事委員会勧告報告抗議

集会

※人事委員会としても業務縮減の必要性を任命権者に伝えることを確認。

命権