

# 神教組速報

2016年10月13日

神奈川県教職員組合  
〒220-0053  
横浜市西区藤棚町2-197  
発行者 芹沢 秀行

## 2016年県人事委員会勧告

～3年連続の引上げ

## 月例給＋784円、一時金＋0.10月

神奈川県人事委員会は10月12日、本年の給与等に関する報告・勧告を神奈川県知事及び県議会議長に対し行いました。勧告では、①月例給の公民較差0.20%により、⑦給料表の引上げ、①地域手当の0.1%引上げ、②勤勉手当の0.10月分引上げ、③給与制度の総合的見直しの一環として2017年4月から地域手当の0.2%引上げとしています。

県労連は、人事委員会に対して、9月9日に要求書を提出、9月21日に30,198筆の署名を提出し、民間との適正な給与比較を前提に、主体性・客観性を発揮した勧告を求め、要請を行ってきました。特に、職員の生活実態を配慮した勧告、再任用・臨任・非常勤職員の処遇改善、実効ある超勤削減策の提言、育児・介護を行う職員の両立支援策の拡充等を要求してきました。

今年度の勧告の内容は、多くの職員が現給保障を受けている中で、給料表の引上げと地域手当の引上げ等により公民較差解消に一定の配慮はされたものの、一時金の引上げ分を勤勉手当に充てるとし、育児休業取得者や非常勤職員等の改善につながらないことなど、課題があります。

神教組は、今期確定闘争にあたり、県労連に結集し、賃金・労働条件の維持・改善をめざしてとりくんでいきます。人事委員会の報告・勧告の概要は次のとおりです。

給与等に関する報告・勧告の概要（人事委員会公表のものを一部編集しています）

### <本年の勧告のポイント>

- 1 本年の給与改定
  - ～ 月例給、ボーナスともに引き上げ ～
  - ・ 月例給の公民給与の較差は 784円（0.20%）
  - ・ 較差を解消するため、給料表を引上げ改定するとともに、地域手当の支給割合を引上げ
  - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引き上げ（年間支給月数4.20月→4.30月）
- 2 給与制度の総合的見直し
  - ・ 2015年4月から実施している見直しの一環として、地域手当の支給割合を引上げ
- 3 扶養手当の見直し
  - ・ 人事院の報告における配偶者及び子に係る手当額の見直し等の内容を考慮して改定
- 4 教育職員の管理職手当の見直し
  - ・ 職務・職責に応じた見直し

### <報告及び勧告の基本的な考え方>

- ・ 給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保し、公正で効率的な行政運営を進める上での基盤
- ・ 職員の給与は国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、民間従業員の給与と均衡させることが基本であり、本年4月分の職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で改定について判断

### <報告及び勧告の内容>

#### 1 本年の給与改定



## 給与の比較

職員の給与 (A)	民間従業員の給与 (B)	較差 (B) - (A)
400,853円	401,637円	784円 (0.20%)

[較差の配分 給料表387円 地域手当350円 はね返し分(注)45円]

(注) 給料を算定基礎とする手当等の影響額

### (1) 月例給 (毎月決まって支給される給与)

#### ア 給料表

本年4月分の職員の給与と民間従業員の給与との均衡をはかるため、給料表を引上げ改定。改定に当たっては、初任給を中心とした若年層に重点を置きながら、給料表全体の引上げ

#### イ 地域手当

公民較差の解消及び給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合を0.1%引上げて11.6%に改定

### (2) 期末手当・勤勉手当 (ボーナス)

民間の特別給の支給月数と均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げて勤勉手当に配分  
勤勉手当の支給月数は6月期及び12月期が均等になることが基本であるが、今年度分は任命権者が配分を検討し決定

職員の支給月数 (A)	民間従業員の支給月数 (B) 注	差 (B) - (A)
4.20月	4.30月	0.10月

注 昨年8月から本年7月までの実績である4.32月分について、国と同様に0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第2位で二捨三入し、4.30月とした。

### (3) 実施時期

2016年4月1日に遡及して実施。ただし、期末手当・勤勉手当については、今年度にあつては(2)により任命権者が定める配分に応じた日、2017年度以降にあつては2017年4月1日から実施

## 2 給与制度の総合的見直し

2015年4月から実施している見直しの一環として、2017年4月1日から、地域手当の支給割合を0.2%引き上げて11.8%に改定

## 3 扶養手当の見直し

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、適切な見直しを行うことが必要

- ・ 配偶者に係る手当額については、人事院が配偶者を特別の取扱いとせず、他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するなどとした見直しの趣旨や内容を十分に踏まえることが必要
- ・ 子に係る手当額については、人事院が配偶者に係る手当額の減額によって生ずる原資を用いて引上げを行うなどとした趣旨を踏まえるとともに、職員に占める受給者の割合や扶養親族の構成等を考慮することが必要

なお、一定以上の給与水準にある職員については、人事院が子以外の扶養親族に係る扶養手当を支給しないなどの見直しを行っているが、この点については、扶養手当の制度の趣旨等を考慮して検討することが必要

## 4 その他の給与上の課題

### (1) 教育職員の管理職手当 (2017年4月1日から実施)

学校の管理職の職務が多様化し、担うべき職責が重くなっていることから、校長の管理職手当については、所属長としての職務・職責を勘案した見直しが適当。同様に、校長を補佐する副校長・教頭についても、管理職としての職務・職責の変化を勘案した見直しが適当。

### (2) 再任用教諭の給与

フルタイムで勤務する再任用教諭の職務・職責が変化する中、職務や担うべき職責をより適切に給与に反映していくことが必要



## 5 公務運営

### (1) 人材の確保・育成

#### ア 多彩な人材の確保

多くの方が本県の採用試験を受験しやすくなるよう、秋季チャレンジ試験等を実施するとともに、より高度で専門的な行政ニーズに対応できる人材の確保のために、一般事務職の採用選考において法務・ICT・国際の区分を導入。今後、こうした取組みの結果を検証するとともに、より多くの受験者を確保するために県行政に携わることの魅力について情報発信を強化

#### イ 人材育成

本年4月からスタートした「組織・人事改革戦略」の取組みが着実に推進され、職員一人ひとりが意欲を持ってその能力を最大限発揮することを期待。本委員会としては、引き続き民間企業や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、効果的な人材育成の方策について調査研究を継続

#### ウ 女性職員の活躍促進

本年4月に策定された「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画～働きやすい職場の実現～」に基づく取組みが、女性職員の個性と能力が十分に発揮される組織の実現につながっていくことを期待。本委員会としては、引き続き民間企業や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための方策について調査研究を継続

### (2) 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備



#### ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、公務能率の向上、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、職員の誰もがその能力を発揮できる環境を整備する上でも重要な課題。任命権者において、「スマート県庁大作戦アクションプラン」等に掲げた新たな視点での取組みを着実に進め、時間外勤務の縮減と計画的な年次休暇の取得促進を更に推し進めていくことを要請

#### イ 子育て・介護を行う職員の支援

子育てや介護を行う職員の支援策の充実を図ることはこれまでも増して重要な課題。任命権者において、「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画～働きやすい職場の実現～」に掲げた取組み等が着実に進められることを期待。育児・介護休業法等の改正内容に即した国における措置を踏まえ、子育てや介護を行う職員を支援するための制度を拡充していくことが必要

#### ウ フレックスタイム制及びテレワークの導入

両者の導入は意義あるものと認識。フレックスタイム制については、本県においても、引き続き国等の運用状況を注視しながら検討を行うことが必要。テレワークについては、現在実施されている施行を通して、円滑な導入に向けた取組みを任命権者が着実に進めていくことを期待

#### エ 健康管理対策の推進

職員の健康の保持、増進は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に実施するという観点から不可欠。ストレスチェックの結果の活用などを通じ、メンタルヘルス不調の発生防止や早期発見、早期対応に努めることが必要。任命権者において、職員の心身両面にわたる健康の保持、増進を図るための取組みを着実に推進していくことを期待

#### オ 職場におけるハラスメントの防止

ハラスメント（いじめ・嫌がらせ）は、発生の原因に対する理解を深めるなどその防止に努めるとともに、問題が発生した場合には適切かつ迅速に対応することが必要。任命権者において、引き続きハラスメントのない職場環境づくり積極的に取り組むことを期待。いわゆるマタハラ等の防止に関する国における措置を参考に、ハラスメント防止のための措置を講じていくことが必要

#### カ 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員についても、高い意欲を持ち能力を十分に発揮して勤務するために、適切な勤務環境を整備することが重要。育児・介護休業法等の改正内容に即した国における措置を踏まえ、仕事と家庭の両立支援のために必要な措置を検討するとともに、国の動向を注視していくことが必要

### (3) 高齢層職員をめぐる状況（雇用と年金の接続）

定年退職者のうち再任用を希望する職員は6割を超えるとともに、今年度新たに任用した再任用職員では、フルタイム勤務者が7割を超えていることから、再任用職員の能力及び経験のさらなる活用に向けて検討を行うとともに、再任用職員がより一層意欲を持って勤務できるよう施策を実施していくことが必要。任命権者は再任用職員に人事評価制度を導入し、2017年度中に評価結果を勤勉手当に反映

する予定のため、国の動向も踏まえて、円滑な導入と適切な運用を期待

県労連は、報告・勧告を受け、直ちに次のように声明を發しました。

## 県人事委員会勧告に対する県労連声明

県人事委員会は10月12日、県議会議長及び知事に対し、①月例給の公民較差784円(0.20%)を解消するため、給料表で387円、地域手当で350円の引き上げ、②一時金の0.10月引上げ、③扶養手当の見直しなどの勧告を行った。月例給と一時金を3年連続で引き上げることとしたのは、組合員の期待に一定程度応えたとともに、経済の好循環をはかるという観点から当然の結果といえるものである。

県労連は本年の人事委員会勧告に向けて、「若年層の給与水準について大幅な引き上げ」「公民較差の配分は全年齢層を対象とした配分」「慎重な対応による扶養手当の見直し」「長時間労働の是正・総労働時間の短縮」「臨時的任用職員・非常勤職員等の処遇改善」「再任用の給与水準の改善」などを強く求めてきた。

さらに、国の人事院勧告に追随したのではなく、神奈川で働くものの実態を反映した独自の措置を求め、職場からの切実な声と昨年を上回る30,198筆の署名を合わせて、2回にわたる要請行動を行った。

その結果、月例給については、多くの職員が、「給与制度の総合的見直し」を踏まえた現給保障を受けているなかで、地域手当の引上げにより較差が確実に反映される措置となったこと、一時金についても引き上げが勧告されたこと、一定評価のできる内容となった。

しかし、①扶養手当の見直しを人事院勧告にある見直しの趣旨や内容を十分に踏まえ2017年4月から実施としたこと、②初任給については国や民間企業との格差が残されていること、③「長時間労働の是正・総労働時間の短縮」について昨年より踏み込んだ内容にならなかったこと、④臨時的任用職員・非常勤職員等の処遇改善に直接つながる勧告や報告が示されなかったこと、⑤再任用教諭の給与について、職務や担うべき職責をより適切に給与に反映すべきとしたものの、具体的な改善の勧告をしていないこと、⑥全体的に神奈川の実情を踏まえた主体的な勧告・報告でなかったこと、などは、これから始まる労使交渉で実態等を訴え改善を図らなければならない。

県労連は勧告の完全実施とさらなる改善に向け交渉をスタートさせていくが、職員一人ひとりの仕事への意欲や士気を高め、県民サービスの維持向上につなげるとともに、県下全ての労働者・県民の生活改善に大きく寄与するべく、2016賃金確定闘争を全力で取り組む決意を表明する。

2016年10月12日

神奈川県職員労働組合連合協議会(県労連)

### 2016年 県労連賃金確定闘争 日程

10月20日(木)	9:00~	要求書提出交渉(県労連幹事団)
10月25日(火)	10:00~	回答交渉(県労連幹事団)
10月27日(木)	前後(勤務時間外)	統一職場集会 (学習・意思統一、批准投票、署名・寄せ書き)
10月27日(木)	10:00~	県労連幹事団交渉
10月31日(月)	15:00~	支部代交渉
	17:00~	支部代交渉報告集会(横浜公園 分会1人)
11月2日(水)	10:00~	幹事団交渉
11月8日(火)	10:00~	幹事団交渉
11月9日(水)	18:30~	県労連総決起集会(関内ホール 分会1人)
11月10日(木)	15:00~	決議文手交交渉(県労連役員)
11月15日(火)	10:00~	幹事団交渉(最終)
	17:15~	機関役員待機
11月17日(木)	(始業時1時間)	統一行動配置