

第39号議案

滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案に
関する知事への意見に係る臨時代理の承認について

次のとおり臨時に代理した滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案に関する知事への意見については、これを承認する。

令和2年12月22日

滋賀県教育委員会

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第29条の規定に基づき、滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案について、知事から意見を求められたので、次のとおり意見を提出することについて、滋賀県教育委員会の権限に属する事務の一部を教育長に委任する規則（昭和63年滋賀県教育委員会規則第4号）第4条の規定に基づき、臨時に代理する。

令和2年11月20日

滋賀県教育委員会教育長 福永 忠克

滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案に
関する知事への意見について

格別の意見はない。

令和 2 年 (2020 年) 12 月 22 日
12 月 定 例 教 育 委 員 会
第 39 号 議 案 関 係 資 料

滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案

改正の理由

人事委員会勧告を踏まえ、職員の期末手当の支給割合の改定を行うため、滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する。

改正の概要

期末手当：支給月数を 0.05 月分引下げ【令和 2 年 12 月支給分から改定】

滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案要綱

1 改正の理由

県議会および知事に対する令和2年10月26日付けの給与についての人事委員会勧告を踏まえて、職員の期末手当の支給割合の改定を行うため、滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年滋賀県条例第28号）の一部を改正しようとするものです。

2 改正の概要

- (1) 令和2年12月期の期末手当について、支給割合を100分の125に引き下げることとします。（第1条の規定による改正後の第17条関係）
- (2) 令和3年6月期以降の期末手当について、6月期の支給割合を100分の127.5に引き下げ、12月期の支給割合を100分の127.5に引き上げることとします。（第2条の規定による改正後の第17条関係）
- (3) この条例は、公布の日から施行することとします。ただし、(2)は、令和3年4月1日から施行することとします。

滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例

第1条 滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年滋賀県条例第28号）の一部を次のように改正する。

第17条第2項および第3項中「100分の130」を「100分の125」に改める。

第2条 滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を次のように改正する。

第17条第2項および第3項中「100分の125」を「100分の127.5」に改める。

付 則

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和3年4月1日から施行する。

滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例新旧対照表（第1条関係）

旧	新
<p>第1条から第16条の2まで 省略</p> <p>（職員の期末手当）</p> <p>第17条 省略</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の130</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100</p> <p>(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80</p> <p>(3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60</p> <p>(4) 3箇月未満 100分の30</p> <p>3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の130</u>」とあるのは、「100分の72.5」とする。</p> <p>4から6まで 省略</p> <p>以下省略</p>	<p>第1条から第16条の2まで 省略</p> <p>（職員の期末手当）</p> <p>第17条 省略</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の125</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100</p> <p>(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80</p> <p>(3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60</p> <p>(4) 3箇月未満 100分の30</p> <p>3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の125</u>」とあるのは、「100分の72.5」とする。</p> <p>4から6まで 省略</p> <p>以下省略</p>

滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例新旧対照表（第2条関係）

旧	新
<p>第1条から第16条の2まで 省略</p> <p>(職員の期末手当)</p> <p>第17条 省略</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の125</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100</p> <p>(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80</p> <p>(3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60</p> <p>(4) 3箇月未満 100分の30</p> <p>3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の125</u>」とあるのは、「100分の72.5」とする。</p> <p>4から6まで 省略</p> <p>以下省略</p>	<p>第1条から第16条の2まで 省略</p> <p>(職員の期末手当)</p> <p>第17条 省略</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の127.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100</p> <p>(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80</p> <p>(3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60</p> <p>(4) 3箇月未満 100分の30</p> <p>3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の127.5</u>」とあるのは、「100分の72.5」とする。</p> <p>4から6まで 省略</p> <p>以下省略</p>

給与勧告・報告の骨子（令和2年）

滋賀県人事委員会

○ 給与勧告・報告のポイント

ボーナス（期末・勤勉手当）を引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 地方公務員の給与は、地方公務員法の規定に基づき、社会一般の情勢に適応するよう、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な処遇を確保するものであり、職員の士気の高揚、有為の人材の確保など能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。
- ・ 県は民間企業と異なり、市場の抑制力が存在しないこと等から、時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠することが最も合理的であると考えられている。

2 ボーナスの改定等

(1) 民間給与の調査

131 民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率 93.1%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 4.47月（公務の支給月数 4.50月）

(2) 期末・勤勉手当の改定等

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ（年間支給月数 4.50月分 → 4.45月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

条例の公布日

(3) 月例給等

月例給については、公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定併せて、人事管理についても報告を予定

給与報告の骨子（令和2年）

滋賀県人事委員会

○ 給与報告のポイント

月例給の改定なし

（月例給の改定見送りは、平成25年以来7年ぶり）

民間給与との較差（ $\Delta 0.02\%$ ）が極めて小さく、給料表および諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

131 民間事業所の約 6,400 人の個人別給与を实地調査（完了率 90.0%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

公民較差 $\Delta 64$ 円 $\Delta 0.02\%$ （参考）人事院報告 官民較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 3,158 人、平均年齢 42.4 歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、給料表および諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

3 その他

(1) 人材の確保、育成等

- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応を契機とし、誰もが参加しやすいよう Web を効果的に活用した説明会やセミナーを実施
- ・ 効果的に OJT が行える環境の整備に努めるとともに、キャリア形成に対する意識を高めるための支援を早い段階から行う必要
- ・ 法定雇用率の確実な達成を図り、障害者活躍推進計画を着実に推進
- ・ 女性職員が能力を十分に発揮できるようキャリア形成支援を進めることが重要であり、引き続き管理職への女性職員の登用を推進する必要

(2) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

- ・ 仕事の進め方を見直すことにより、様々なリスクに耐えられる体制を構築するとともに、より多様で柔軟な働き方を実現することが必要
- ・ 法令や規則に基づく厳格な勤務時間管理に一層留意するとともに、職場実態に応じた最適な体制となるよう人員配置を含めた措置を講ずる必要
- ・ 教員の勤務時間の的確な把握に努めるとともに、学校業務の見直しや部活動における負担軽減等の取組を推進する必要

(3) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

- ・ 職員が意欲を持って主体的に職務に取り組めるよう組織として支援するなど、実効性のある

取組を講ずる必要

- ・ ストレスチェックや上司・部下間の適切な情報共有、相談窓口の活用を通じて、メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応に取り組む必要
- ・ 全職員がハラスメントを許さないという共通認識を持つとともに、ハラスメント被害の実態把握に努め、再発防止に生かすなど被害者の目線に立った対応が必要

(4) 高年齢層職員の能力と経験の活用

- ・ 定年の引上げに関する国の動向を注視し、適切な対応がとれるよう準備を進める必要
- ・ 高年齢層職員が知識や技能の継承など人材育成の面でも積極的に役割を果たせるよう取り組む必要

(参考) ボーナスの改定（令和2年10月26日勧告）

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ（年間支給月数 4.50 月分 → 4.45 月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定