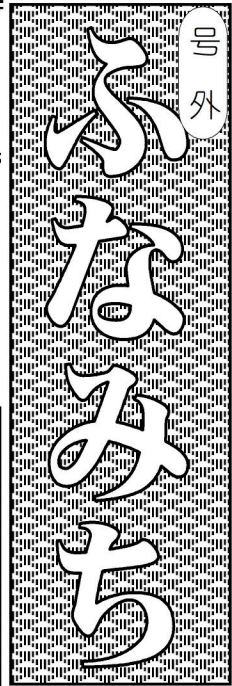


2022人事院勧告



人事院は8月8日、国会と内閣に、国家公務員の給与について、官民較差(921円 0.23%)や一時金の格差があるとして、3年ぶりに月例給・一時金ともに引上げる勧告を行ないました。



船橋市役所 職員労働組合 発行責任者 青木 賀一 編集責任者 榎 義明 TEL047(436)3093 fax (436)3091 Eメール f-kumiai@alpha.ocn.ne.jp

2022年 8月8日(月) 号外

初任給はじめ若年層の月例給改善 物価上昇に満たず、中高年層に配分なし

22春闘で「ケア労働者をはじめ、すべての労働者の賃上げで景気回復を」スローガンに、官民共同した宣伝行動や中央・地方での要請行動、「公務員賃金改善署名」など、職場から取り組んできた貴重な成果です。一方で勧告は、物価上昇分にも満たず、改定される俸給も限定的なものであり、今後の取組みが重要です。

不十分な若年層・高齢層の改善。非正規職員の改善が必要

① 給料表改定では、高卒初任給が4000円、大卒初任給が3000円、20歳台半ばを重点に30歳台半ばまで、一定の改善をすることも、博士課程修了者等の初任給基準の改正を2022年4月に遡及して実施するとしています。

しかし、中・高齢層には給料表の改定ゼロであり、物価高騰や「新型コロナ禍での頑張り」などに応えるものでなく、職場の士気にも関わる重大な問題です。

② 一時金は、0.10月増額を勤労手当に配分するとしています。官民較差がある以上、引上げ分は期末手当に配分すべきです。なお、国家公務員では、引上げの一部(0.02月)を全職員から減額し、この財源を上位の成績区分に充てるとしており、「能力・成果主義」の名で職員間に賃金格差を一層拡大する不当なものです。

③ 再任用制度の改善措置が示されませんでした。再任用賃金の改善、休暇制度や生活関連(住居・扶養)手当などの改善も必要です。

④ 非常勤職員については、一時金の引上げは、勤労手当の支給のない自治体の会計年度任用職員にとっては、引き上げはゼロとなり問題です。一時金として正規職員との均衡、勤労手当分の期末手当への一本化などの措置が必要です。少なくとも、昨年、船橋や千葉県職などで勝ち取った「正規と非正規の勤労と期末の合計支給率での均衡」を

図り、改善するべきです。また、強く要求してきた「病気休暇」の有給化などが措置されないことは均等待遇の点からも問題です。

⑤ テレワークに関する給与面での対応については、テレワークの実施にかかる光熱・水道費等の負担軽減などの観点から、手当について具体的な枠組みを検討する必要があります。

2022年人事院勧告の概要

1. 民間給与との比較

<月例給> 民間給与との較差 921円 0.23% (俸給 818円 はね返り103円)
<ボーナス> 民間の支給割合4.41月 公務現行4.30月

2. 給与改定の主な内容

1 月例給 (実施日:2022年4月1日)
俸給表 行政職給料表(一)。
初任給 高卒4,000、大卒3,000円引き上げ
20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの改定。
他の俸給表は、行政職(一)との均衡を基本に改定。

2 一時金(4.30月分 ⇒ 4.40月分・勤労手当引上げ)

	6月期		12月期	
	期末手当	勤労手当	期末手当	勤労手当
2022年度	1.20月(支給済み)	0.95月(支給済み)	1.20月(改定なし)	1.05月(現0.95月)
2023年度以降	1.20月	1.00月	1.20月	1.00月

※実施時期 法律の公布日

3. その他の取組

省略

過労死の根絶、長時間労働の実効ある規制を、両立支援・ハラスメント

今回改めて「客観的な記録(在庁時間)と超過勤務時間を突合し、大きな離れがあればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行う」としたことは評価できます。しかし、「職員の本-beingの実現の観点から、長時間労働の是正が不可欠」としつつ、一

面的に行政のデジタル化と業務の合理化を結び付けるなど、問題です。

このほか、健康を経営的視点から考え戦略的に実践する民間の経営管理を参考に、健康管理体制を充実させるとしています。また、「ハラスメント防止対策」では、幹部・管理職員ハラスメント防止研修の研修内容を見直しして「令和5年度から実施する」としていますが、いずれも具体的には示されておらず、そもそも、人員不足という根本

問題を直視していません。

さらに、今回、「人材の確保」では、「採用試験の見直し」に多くの頁を割くことも

に「民間との人材交流の円滑化」の項を設け、民間人材の登用を柔軟化することとしており、注意が必要です。

生活を改善し、景気回復に繋がる賃上げ！ 秋季年末闘争に全力を

国の人勸は、650万人の公務関連労働者や地域の民間

労働者にも大きく影響します。公務員賃金の改善は、政府が掲げる景気対策や地域経済の活性化にも重要です。

物価高騰に苦しむ労働者の生活を守る賃上げ、地域活性化に結びつく公務員賃金改善最賃1500円以上、人員確保と長時間労働の規制、均等待遇を実現する「会計年度任用職員」制度など、職場要求の前進をめざし、秋季年末闘争に向け、学習を力に、職場の団結を強め取組みましょう。

4. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

定年引上げ完成を見据えたさらなる措置等に向けて、その後も対応

■取り組み事項

- ・若年層を始めとする人材確保等の観点を踏まえた公務全体のありべき給与水準
- ・多様な人材の専門性に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた手当の見直し

【公務員人事管理に関する報告】

1. 人材確保

- ・採用試験の見直し
- ・民間との人材交流の円滑化

2. 人材の育成と能力実績に基づく人事管理の推進等

- ・高度の専門性を持った民間のデジタル人材の積極的に取り入れていくことが重要
- ・能力・実績に基づく人事管理の推進

3. 勤務環境の整備

(1)長時間労働の是正

- ・客観的な把握に基づく勤務時間管理
- ・業務量に応じた定員・人員の確保
- ・国会対応業務の改善

(2)柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

- ・フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化(コアタイム) 毎日「5時間」を「2~4時間」に(フレキシブルタイム)「朝7時から」を「朝5時から」に(1日最短勤務時間)「6時間」を「2~4時間」に(実施時期) 2023年4月から
- ・健康づくりの推進
メンタルヘルス施策の推進に向けた健康管理態勢の充実
- ・仕事と生活の両立支援

人事院勧告とは

公務員の労働基本権の制約の代償として、「人事院」という中立的な機関が設置されています。

人事院は情勢適用の原則により、毎年、春の民間賃金の状況を調べ、国家公務員の賃金と比較し、是正が必要となる場合は、内閣と国会に勧告を行います。

地方公務員の場合、地方自治体の人事委員、連動して都道府県、政令市の人事委員会も当該職員の賃金等に関する勧告を行います。自治体に人事委員がない市町村は、国のない市町村は、国のない市町村は、最終的に議会で条例改正を行うものです。