

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全3枚）

新潟高教組

10.15 県人勧速報

2021年10月18日 全組合員配布

臨時的賃金削減の影響完全無視!!

2年連続一時金引下げ勧告(0.10月)

月例給は改定なし（較差▲121円）

県人事委員会は10月15日、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について勧告・報告を行った。県内の公民較差が▲121円と国と比較し厳しい状況である中、月例給「改定なし」が勧告されたことは、日々、業務に奮闘している組合員実態に答えたものと評価できる。一時金については国の0.15月引き下げに対し、0.10月引き下げとなり、国と同支給月数となったことは地公労要請が考慮されたものと受け止める。しかし、昨年4月より財政悪化を理由とした臨時的賃金削減が行われていることから地公労は「賃金削減後の給与比較」を求めてきたことが、全く勘案されず、引き下げ勧告となったことは非常に不満な結果となった。

今後、任命権者に対して要求書を提出し、賃金要求の前進はもとより長時間・過密労働にあえぐ組合員の労働条件改善を勝ち取るべくとりくみを進めていく（別紙声明参照）

【「職員の給与等に関する報告及び勧告」のポイント】

- ①月例給は、職員給与と民間給与が概ね均衡しているため改定なし
- ②期末・勤勉手当（ボーナス）を0.1月分引き下げ（年間4.40月→4.30月）

1 公民給与の較差等

(1) 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,100民間事業所から無作為に抽出した、250事業所について、本年4月分の給与等を調査

(2) 職員給与と民間給与は下記のとおり

<月例給>（4月分の給与額を比較）

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B）
373,724円	減額措置前 373,845円	▲121円（▲0.03%）
	減額措置後 363,911円	9,813円（2.70%）

※（B）は行政職給料表適用者（43.9歳、経験年数21.8年）で諸手当を含む

<ボーナス>（昨年8月から本年7月までの支給割合と支給月数を比較）

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.28月	4.40月	▲0.12月

※月例給と同様、特例条例による減額措置を考慮せずに比較

2 ボーナスの改定

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数0.10月分引き下げ。

3 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 職員の勤務時間等

新型コロナウイルス感染症対応等により、多くの時間外勤務が生じた

長時間勤務の是正に向け、更に適切な措置を講じるとともに、業務量に応じて柔軟な対応が必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

男性職員の育児休業等取得促進の取組が行われているが、制度の改正について検討を進める

不妊治療の新設にかかり、職場の理解促進

両立支援に係る休暇制度の充実に向けた検討が求められる

- (3) 職員の健康管理等
 職員の心の健康づくり
 メンタルヘルスに係る相談のしやすい環境整備
 ハラスメントの防止に向けた取組が重要

4 公務運営の改善

- (1) 人材の確保
 県職員の仕事のやりがいや魅力をアピールできるよう、動画や SNS 等を積極的に活用し、人材確保の取組を進めていくことが喫緊の課題
- (2) 人材の育成
 行政課題に対応できる人材の育成
 外部の人々との交流・連携などによる多様な視点や柔軟な発想を持った人材育成
 男性職員を含めた仕事を課程の両立支援や働き方改革をすすめる
- (3) 能力・実績に基づく人事管理
 職員の意欲と能力を高め、組織を孤立的に運営し、県民サービスの向上に寄与するため、人事評価を実施しているが、公平性、透明性、納得性の高い制度が求められており、更なる改善が必要
- (4) 公務員倫理の確保
 職員の不祥事については、再発防止策の実施や職員の綱紀の保持及び服務規律の確保について一層の徹底を図るなど、根絶に向けて対策を進めていくことが必要

5 定年引き上げへの的確な対応

令和5年度から定年年齢が段階的に引き上げられるが、定年の引き上げは人事管理全般に影響を与えることから、円滑な導入に向け、的確に対応することが必要

6 会計年度任用職員の勤務条件等

国は妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援として、休暇・休業等制度の拡充を行う引き続き、休暇等の充実について検討していくことが必要

7 給与勧告による職員給与

行政職給料表適用職員（5,722人、平均年齢43.9歳）の平均年間給与
 【給与勧告による年収への影響額（減額前の額による比較）】

	勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	勧告の影響額（率）
削減前	6,166,000円	6,128,000円	▲38,000円（▲0.6%）
（削減後）	（5,992,000円）	（5,955,000円）	（▲37,000円 ▲0.6%）

参考

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比較減
2012年	勧告なし	3.95月	—
2013年	勧告なし	3.95月	—
2014年	0.10%	4.10月	0.15月
2015年	0.11%	4.20月	0.10月
2016年	0.13%	4.30月	0.10月
2017年	0.12%	4.40月	0.10月
2018年	0.15%	4.45月	0.05月
2019年	0.08%	4.45月	—
2020年	勧告なし	4.40月	▲0.05月
2021年	勧告なし	4.30月	▲0.10月

【今後の2021秋年末確定闘争】予備交渉が終わり次第、案内文書を発出していきます

地公労確定交渉 ①10月29日(金) ②11月9日(火) ③11月16日(火)

地区地公労決起集会 10月25日(月)～

新教連確定交渉 ①11月2日(火) ②11月10日(水)

新高教統一要求書交渉再交渉 10月27日(水)

とりくみお願い（別途送付いたします）

指示第50号 人事委員会宛、今勧告への抗議FAX行動 10月22日(金)まで

指示第51号 知事宛大型ハガキのとりくみ 11月9日(火)交渉時提出

2021年人事委員会勧告に関する地公労声明

県人事委員会は本日、月例給を据え置き、一時金を0.10月減とする勧告を行った。

地公労は、県人事委員会に対し「県職員の生活を維持改善」する勧告を求め、9月以降、人事委員会と三度にわたり交渉を行い、地公労の問題認識を投げかけてきた。

本日は示された県内の公民較差は▲121円と国と比較し厳しい状況であったが、月例給「改定なし」が勧告されたことは、住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態に答えたものと評価できる。しかし、昨年4月から財政悪化を理由とした臨時的賃金削減を受けている額での比較では9,813円民間が高く、この比較に基づいた勧告とならなかったのは遺憾だ。

一時金については、民間賞与の支給実態に基づくものとはいえ、支給月数が引き下げられることは残念であるが、2年連続で国よりも低かった一時金支給月数が、国と同じくなったことは地公労要請が考慮されたものと受け止める。一方で、職員の実支給額4.268月で比較するよう求めてきたことが全く勘案されなかったのは遺憾である。

人事委員会勧告制度は、労働基本権が制約されている我々の賃金労働条件の適正な処遇を確保するためのものである。当局の財政失策により、一時金3～5%4年間、月例給1.5～2.5%4年間の臨時的賃金削減を受けている中、新型肺炎感染防止対策や多発する大規模災害の中で懸命に職務に当たる職員に対し、臨時的賃金削減の早期廃止や勧告制度によらない賃金削減は認められないことに触れるよう要請してきたが、今回の勧告でも全く触れられなかったことは極めて遺憾だ。

人事委員会は本年4月より年6日の不妊治療休暇を新設した。これは、昨年の地公労要求に基づくもので、国や他都道府県、民間に率先した先進的な取り組みで評価できる。人事院は本年の勧告で年5日、頻繁な通院を要する場合は5日を加算するとしたことから、人事委員会へさらに6日の加算を要求したが、充実に向けた検討にとどまったことは残念だ。

職員の勤務時間に関する報告では、人事委員会が長時間労働及び時間外の勤務時間を調査し、過労死基準を超える職員・教員がいることを明らかにしたことは評価できる。時間外勤務縮減のためには、所属長等の管理職が業務を適切に管理し、業務の効率化・合理化等、不断の見直しをすすめることが重要とされた。県に対しては、勧告に沿ってより具体的な改善策を求めるとともに、抜本的な改善につながる人員増などの施策を十分講ずるよう求めていく。また、職員の健康はもとよりワーク・ライフ・バランスが確保されるためには、なによりも長時間労働が是正されなければならない。われわれ自身、長時間労働是正に向け職場でしっかりと取り組む決意であるが、労働基準監督機関としての責任を放棄することなく、労働基本権制約のもとで職員の利益を保護するという人事委員会の使命に基づく関与を強く求める。

本日の勧告・報告は、一時金引き下げ改定が示されたが、地公労が要求してきた他の課題については不十分な内容である。今後は、勧告内容や職員の生活実態を踏まえて任命権者に要求書を提出する。賃金要求の前進はもとより、長時間・過密労働にあえぐ組合員の労働条件改善を勝ち取るべく、全組合員の結集により取り組みを進める。

2021年10月15日

新潟県地方公務員労働組合共闘会議(略称「地公労」)