

新潟高教組

8.8 国人勧速報

2022年8月8日 全組合員配布

3年ぶり月例給・ボーナスともに引上げ

- ① 公民較差 (0.23%) を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ (0.10 月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

人事院は8月8日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与について勧告・報告を行いました。今後、地方段階のたたかいに移行することとなりますが、この人事院勧告が人事委員会勧告に与える影響等を分析し、わたしたちの要求を人事委員会勧告に反映させるためのたたかいを積極的に展開していく必要があります。

「職員の給与勧告」、「公務員人事管理に関する報告」のポイントは次のとおりです。

【「職員の給与に関する報告」、「勧告」のポイント】(特に重要な部分はアンダーライン)

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

<月例給>

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

- 民間給与との較差 921円 (0.23%) (国家公務員が921円(0.23%)下回る)

[ラスパイレス比較後の民間給与…405,970円]

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与405,049円、平均年齢42.7歳]

- 行政職俸給表(一)について、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引き上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定(平均改定率0.3%)

その他の俸給表については、上記行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定

<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)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合4.41月 [公務の平均支給月数4.30月]

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保。

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	<u>1.05月(現行0.95月)</u>
23年度	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	<u>1.00月</u>	<u>1.00月</u>

Ⅲ その他の取組

- (1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し
博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、23年4月から実施
- (2) テレワークに関する給与面での対応
テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

Ⅳ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

23年に骨格案、24年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭
また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事例】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等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・実績や職責の供与への的確な反映
- ・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諸手当の見直し

【「公務員人事管理に関する報告」のポイント】

1 人材の確保

【課題】 民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方を見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】 (1) 採用試験の見直し
(2) 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

【課題】 職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】 (1) 研修を通じた人材の育成
(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

3 勤務環境の整備

【課題】 職員の Well-being に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】 (1) 長時間労働の是正
(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応した勤務時間制度等の検討
(3) 健康づくりの推進
(4) 仕事と生活の両立支援
(5) ハラスメント防止対策

★今後の人勧期闘争予定 太字は支部へ参加要請があるものです

9月初旬 地公労人事委員会総務課長交渉

9月16日(金) **新教連 教育委員会交渉 (参加要請発出済み)**

9月中旬 人事委員会委員長交渉 ※地公労評議員会(書面議決)、交渉支援集会中止

10月上旬 地公労 人事委員会事務局長交渉

.....
2022 人勧期闘争をたたかいぬこう!
.....