

(再任用職員の場合の支給月数)

再任用職員: 現行2.35月→2.25月 ※再任用職員も引下げ(△0.10月分)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	0.725月(支給済み)	0.625月(現行0.725月)
勤勉手当	0.450月(支給済み)	0.450月(改定なし)
令和4年度 期末手当	0.675月	0.675月
以降 勤勉手当	0.450月	0.450月



〔実施時期〕

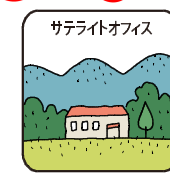
法律の公布日

一時金については、2年連続減
4.45月分から4.30月分⇒0.15月分減!!

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導



(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格・昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

職員の能力・経験を活かす
定年引上げて職員構成の高齢化が、組織の活力・士気高揚にどう影響するのか!!



今後は、勧告および報告の取り扱いが焦点となりますが、コロナ感染対策や衆議院解散総選挙、他の法案の取り扱いなど、政治情勢は不透明な状況ではありますが、自治労は県の人事委員会への署名行動等あらゆる運動を展開する予定となっておりますので、今こそ市従労の全組合員の皆様のご結集・ご協力を賜りたいと思います。宜しくお願い致します。

Point

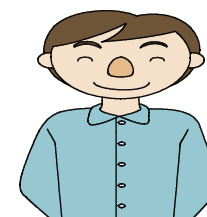
～月例給(給料表)の改定は据え置き!! 今後の人事委員会勧告の対策が急務～

2021人事院勧告

人事院は8月10日、本年の月例給の官民較差が▲0.00%(▲19円)と小さかったことから俸給表の改定を見送るとともに、一時金については0.15月引き下げ、4.30月とする給与勧告・報告を行います。

あわせて、不妊治療のための特別休暇の新設などの報告と、改正育児・介護休業法を踏まえ、国家公務員についても同様の措置を行うとする意見の申し出を行います。

給与勧告の骨子については、以下のとおりです。



給与勧告の骨子

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

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)

<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 △19円(0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与407,153円、平均年齢43.0歳〕

<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 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

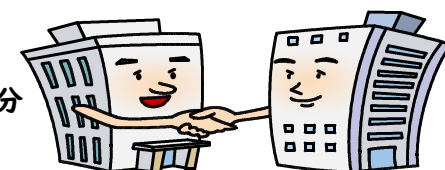
2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るための引下げ 4.45月分→4.30月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映
(一般職員の場合の支給月数)



	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
勤勉手当	0.950月(支給済み)	0.950月(改定なし)
令和4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月



第195号
発行2021年9月3日
金沢市従労組 情報宣伝部