

市従労 NEWS

組合設立:1946年 組合本部所在地:〒921-8026 石川県金沢市糸田新町1-30

2022 人事院勧告

3年ぶり俸給表改定&一時金引き上げ!! 公務全体での生活改善には不満の勧告内容

人事院は8月8日、内閣及び国会に対し、本年の官民較差に基づき、3年ぶりに月例給・一時金ともに引き上げるよう勧告しました。また、勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行いました。しかし、月例給の配分方法については若年層のみとし、一時金についても引き上げ分を勤勉手当に配分、また一部を上位の成績区分の原資に配分するとしたことは、大変不満な内容となりました。今後、県人事委員会に独自性を発揮させるため、組合員一丸となった取り組みが重要です。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 3年ぶりに月例給、ボーナスともに引き上げ ～

- ① 民間給与との較差 (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

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83.2%)

<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%)

〔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〕

<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 4.41月 [公務の平均支給月数 4.30月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

- 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、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円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、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: 全体0.3% [1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定 (専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

一時金については、
4.30月分から4.40月分⇒0.10月分増!!

重要 Point

～コロナ対応・自然災害等に奮闘も改定率%は鈍く!!～

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため

の引上げ 4.30月分⇒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

<実施時期>

・月例給: 令和4年4月1日

・ボーナス: 法律の公布日

3 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、令和5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

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるように、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6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

(一般職員の場合の支給月数)

		6 月 期	12 月 期
令和4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)	1.05月 (現行0.95月)
令和5年度	期末手当	1.20月	1.20月
以 降	勤勉手当	1.00月	1.00月



一人ひとりが躍動できる
公務組織実現!!

III 2022人事院勧告のポイントと課題について

ア 給与について

月例給、一時金ともに、3年ぶりに引き上げとする勧告を行ったことは、自治労組合員の成果であり、2022春闘における民間企業の賃上げ実態を踏まえつつ、組合員の期待にも一定応える内容と言えます。

しかし、月例給が全ての号俸で引き上げられず、30歳台半ばまでの職員に限定されたことや、また、一時金については引き上げ分を期末手当ではなく勤勉手当に、さらには、その引き上げ分の一部を上位の成績区分にかかると配分するといったことは、極めて不満な内容となりました。

今後、人事委員会勧告に向けて、月例給の全世代への配分、一時金は区分けなく全員一律支給を求めていくための取り組み強化が必要です。

イ ボーナスについて

① 引き上げ後の支給月数

- 一般の職員: 0.10月引上げ

- 再任用職員: 0.05月引上げ



② 配分方法と上位の成績区分に係る原資を確保について

ア) 一時金についても引き上げ分を勤勉手当に配分、また一部を上位の成績区分の原資に配分するとしていました。

イ) 勤勉手当の支給月数の引き上げ分の一部 (0.02月分) を用いた、上位の成績区分にかかる原資の確保に関する予算上の計算について

○ 今回一時金で引き上げる0.10月を、6月と12月に0.05月ずつ振り分ける

6月⇒1.00月 [0.95 (現行) + 0.05月] / 12月⇒1.00月 [0.95 (現行) + 0.05月]

○ 今回、上位の成績区分への配分の査定原資は各0.04月 (前回2005年、2007年は0.03月) となります。

6月⇒0.96月 (1.00月 - 0.04月) / 12月⇒0.96月 (1.00月 - 0.04月)

→ 0.08月 (0.04月×2) の査定原資となり ⇒ 0.10月 (引き上げ分) - 0.08月 = 0.02月

ウ) 今回の勧告通り実施されれば、成績「良好」者は、0.08月の引き上げになります。

勤勉手当への成績率の一時的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

ウ その他取組事項

勧告骨子に社会や公務の変化に応じた諸手当の見直しとして、「令和5年に骨格案、令和6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」と示されました。人事院勧告・報告本文には、『令和6年に見直すこととされている地域手当を始め、基本給を補完する諸手当に関する社会や公務の変化に応じた見直し』と明記されています。

地域手当は10年に1度見直しとしており、次期見直しは2024年となります。それにおいて他の課題と合わせて検討をはじめることから、注視が必要です。