

## 2021年人事院勧告 月例給改定見送り



## 昨年を上回る一時金引下げで「0.15月減の4.30月」に!

## 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援で休暇制度等が前進

8月10日人事院は、国家公務員の月例給が民間を19円(0.00%)上回り、較差が極めて小さいことから2年連続で月例給の改定を見送りました。一時金については、民間の支給割合が4.32月であるとして、現在の4.45月分を0.15月分引き下げ4.30月分としました。勧告の内容は、コロナ禍のもとで国民のいのちと安全を守るため、長時間過密労働のもと昼夜を分かたず奮闘している国家公務員の現場実態を顧みない極めて不当なもので、公務員全体の士気を下げ、地域経済にも大きな打撃を与えるものです。

一方で、育児休業の拡充に関する意見の申し出のほか、労働時間・休暇制度、非常勤職員に関する処遇改善など人事管理に関する報告では、不妊治療休暇の制度創設、非常勤職員の休暇制度改善等について言及し、政府に対処を求めるなど、職場の要求に応えたことは一定の評価ができます。

## 2021年 給与勧告の骨子

## 給与勧告の骨子

## 1. 民間給与との比較

(月例給)

民間給与との較差マイナス19円 0.00%

\*較差が極めて小さく月例給の改定はしない。

(一時金)

民間の支給割合4.32月(公務の支給月数4.45月)

\*4.45月→4.30月(期末手当の支給月数に反映)

## 2. 一時金月数の支給調整(実施時期;法律の公布日)

(一般職員) 4. 45月→4. 30月(0.15月減)

		6月期	12月期
21年度	期末	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
	勤勉	0.950月(支給済み)	0.950月(改定なし)
22年度	期末	1.200月	1.200月
	勤勉	0.950月	0.950月

(再任用職員) 2. 35月→2. 25月(0.10月減)

		6月期	12月期
21年度	期末	0.725月(支給済み)	0.625月(現行0.725月)
	勤勉	0.450月(支給済み)	0.450月(改定なし)
22年度	期末	0.675月	0.675月
	勤勉	0.450月	0.450月

【会計年度任用職員の場合】

		6月期	12月期
21年度	期末	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
22年度	期末	1.200月	1.200月

## 非常勤職員の休暇・休業制度の改善

- これまで無給であった産前・産後休暇を有給休暇とし、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を新設
  - ・妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うための休暇(2日)を新設し有給休暇(22.1.1~)
  - ・妻の産前産後期間中に未就学児を養育するための休暇(5日)を新設し有給休暇(22.1.1~)
- 育児休業・介護休暇の取得要件を一部緩和し、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については採用当初から取得可能
  - ・「勤務1年以上(同一の任命権者)」等の要件を廃止または緩和(22.4.1~)

## 不妊治療休暇制度を実現、非常勤も

- 不妊治療のための休暇(原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算)を新設し有給休暇
  - ・非常勤職員も対象とし、休暇の単位は1日または1時間単位で取得可能(22.1.1~)

## 育児休業の取得回数制限の緩和

- 男性職員の育児休業を原則2回まで(現行;原則1回まで)取得可能とする。これとは別に出生後8週間以内に育児休業を2回まで(現行;1回まで)取得可能とする。(法改正施行日に遅れず実施)

この他定年引上げに併せて、「60歳前後の給与水準が連続的なものとなる」よう「給与制度見直し」を勧告し、人事評価区分を5段階から6段階に細分化することも求めています。これは人事評価も使いながら65歳定年に向けた給与全体の引下げを意図したもので到底認めることはできません。今後のとりくみは、県人事委員会に移ります。国人勧の改善分の早期実施、月例給と増額と一時金カット反対の運動をすすめましょう

私たちの切実な声を、「要求ジャンボ署名」で県人事委員会へ