

2022年人事院勧告

3年ぶりのペア勧告も初任給・若年層のみ改善



一時金は0.1月改善！中高年層の生活改善には目を向けず！！

8月8日人事院は、国家公務員の月例給を921円(0.23%)、一時金を0.1月分引き上げる内容の勧告を行いました。3年ぶりとなる月例給の引上げ勧告は、賃金改善を求めた私たちの運動の一定の成果ですが、改善は初任給と30歳台に限られ、中高年層は、全く月例給の改定はありません。この間の物価上昇による生計費増に対応するにはまったく不十分です。また、大きな問題となっている「教員の未配置」や「コロナで出勤できない教職員」のカバーをギリギリの状態の中でこなしている現場教職員を励ます内容には程遠い状況です。9月から始まる県人事委員会交渉、引き続き対県確定交渉に向けて力を合わせてがんばりましょう。

2022年 給与勧告の骨子

1. 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 921円 0.23%

* 921円の配分

・月例給等で 818円 はね返り分 103円

〈一時金〉

民間の支給割合 4.41月(公務の支給月数 4.30月)

2. 給与改定の内容

〈月例給〉

○初任給は大卒 3000円引上げ

高卒 4000円引上げ

○30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について

所要の改定(平均0.3%)

〈一時金〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ

○現行 4.30月分 ⇒ 4.40月分に

		6月期	12月期
22年度	期末	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)
	勤勉	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)
23年度	期末	1.20月	1.20月
	勤勉	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

月例給→2022年4月1日 一時金→法律の公布日

3. その他の取組

〈博士課程修了者の初任給の見直し〉

初任給基準の改正を行う。

〈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・水道費の負担軽減

のため支給する手当について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

○勤務環境の整備

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と言及。

具体的対応

・長時間労働の是正

客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。業務量に応じた定員、人員確保の必要性を指摘。

・テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の検討

フレックスタイム制や休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。

▼8時間労働の原則を破壊し、長時間労働や連続勤務を制度化することは、長時間過密労働が蔓延する学校現場では、健康・安全への影響、生活リズムの破壊や持ち帰り仕事の増加など、多くの問題をはらんでおり、決して容認できるものではない。

今後のとりくみは、県人事委員会に移ります。深刻な教員不足を解消するためには、教員の待遇改善は待ったなしの課題です。特に再任用職員や会計年度任用職員の一時的支給改善。すべての臨時・非常勤教職員の待遇改善、ハラスメントの根絶、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援の前進など、子どもたちの教育に教職員が力を合わせ、生活の不安なしに専念できる『教職員の待遇改善』をあらためて求めていきましょう。

国人勧の改善分の早期実施、兵庫県の独自課題である、実質地域手当減額が続いていることの完全回復、中高年層の処遇改善などのとりくみなどを大きくすすめていきましょう。

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