

2021
人事院勧告

現場の奮闘に応えない 昨年を上回る一時金引き下げ

ほっとライン

No.203

【発行者】
埼教組情宣部
さいたま市浦和区
高砂3-12-24
048-824-2511



給与勧告の骨子

- 〈月例給改訂なし・一時金を引き上げ〉
- ①民間給与との格差△19円(0.00%)と僅かな格差にとどまったことから月例給の改定はなし。
 - ②ボーナスを引き下げ(0.15月分)、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
 - 公務の支給割合 4.45月
 民間の支給割合と均衡を図るため引き下げ。
4.45月⇒4.30月
民間の支給状況を踏まえ、期末手当の支給月数に反映。

人事院は8月10日、政府と国会に対し、一般職国家公務員の給与等に関する勧告と報告(以下、勧告)を行いました。

勧告内容について

勧告は、国家公務員給与が民間給与を「△19円、0.00%」とわずかな格差にとどまったことから、改定は行わないとし、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月分とししました。また、昨年は引き下げられなかった再任用職員の期末手当についても支給月数を引き下げるとしました。

「職員の給与に関する勧告」では、給与勧告制度の基本的な考え方として「本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの」で、「給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定に資するもの」とされています。しかし、

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問わず奮闘している真職員・教職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影響を与えるものであると言わざるを得ません。また、人事管理の報告では「人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用していくことが重要」として、公務職場を成績主義によって判断することにつながる断じて認めることができない内容です。

現場の働きに応えた賃上げと処遇改善を!

今もなお、収束の目途がたたず、変異株を含めたコロナ感染拡大が猛威をふるい、感染は拡大するいつぱうです。この間、県職員・教職員は、県民・児童生徒のために日々奮闘してきました。その結果これまで以上の長時間過密労働を強いられる状況となっています。これはまさに新自由主義的政策により、公務・公共サービスを縮小し続けてきたことが、パンデミックや自然災害などの緊急事態に、県民・児童生徒のいのちと安全を十分に守り対処しきれないことを明らかにしただけでなく、今まで以上の長時間過密労働につながる大きなしわ寄せを、現場の県職員・教職員にもたらしています。

な公民比較ではなく、公務員の生活の維持を前提としているのです。公務員の生活が保障されてこそ感染防止に関わる職務が効果的に遂行できます。県職員・教職員の賃金を今こそ引き上げ、大幅な定数増及びそれに基づく人員増を行い、労働条件を改善して多忙化を解消することを図るべきです。



生活の不安なく専念できる待遇改善を!

埼教組は、コロナ禍で奮闘する教職員を含む全ての公務労働者の生活改善につながる全世代、長時間過密労働を解消させていくとくみを進めていきます。定年延長については、同一労働同一賃金に基づく定年引き上げを要求していきます。

これからのとりくまれる職場での要求署名など、みなさんのご協力をお願いします。

人事管理に関する勧告の骨子

- ①人材の確保及び育成
 - ・志望者の拡大
 - ・デジタル人材の確保
 - ・民間との人材の交流
 - ・女性の採用及び登用の促進
 - ・研修を通じた人材育成
- ②妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援
- ③良好な勤務環境の整備
 - ・長時間労働の是正
 - ・テレワーク等の柔軟な働き方への対応
 - ・ハラスメントの防止
 - ・心の健康づくり等
- ④定年の引き上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進