

2022 人事院勧告

3年ぶり月例給・ボーナスとも引上げ

月例給 平均 0.3%

「初任給及び若年層の俸給引上げ」

ボーナス 0.10 月分

「勤勉手当に配分、一部を上位の成績区分の原資に」

人事院は、8月8日に国家公務員に対する勧告・報告を行いました。民間給与との較差は 921 円 (0.23%)、ボーナスは支給月数で 0.11 月民間を下回っていました。公務員連絡会が求めてきた初任給の引き上げなど一定の評価ができるものの、すべての号俸での引上げにならなかったこと、一時金の引上げの一部を上位の成績区分の原資に配分したことなど問題も残りました。

【給与勧告の概要】

初任給引上げも給与改定は 30 歳台半ばまで

俸給表全体の平均改定率は 0.3%と 3年ぶりの引き上げとなりました。また、公務員連絡会が強く迫ってきた初任給の引き上げも勧告されました。一方で、配分は若年層だけに限定され、すべての号俸での引上げにはなりません。

ボーナスについて公務員連絡会は「コロナ禍前の水準の回復には至らないものの、組合員の期待に一定程度応えたものと受け止めたい。しかし、上位の成績区分にかかる原資に配分する点については、交渉を通じて各期ともに 0.01 月分の最小単位に止めさせたものの・・・極めて遺憾である」と受け止めているように問題の残る内容でした。

博士課程修了者の初任給改善

官民間問わず人材獲得競争が厳しい技術系人材を確保する必要があることを踏まえ、行う。本年中に改正を行い、令和 5 年 4 月から実施。これに伴い在職者調整を行うということです。

テレワークに新たな手当検討

光熱、水道費等職員の負担軽減の観点から、新たな手当について具体的な枠組みを検討。民間企業調査では、在宅勤務を行う者に手当を支給する

事業所は 28.2% (昨年比 5.1 ポイント増) となっており、支給している事業所の多くでは通勤手当の見直しも行われている。

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事管理に関する報告で述べた様々な取り組みを進める中で、給与面においても対応できるよう取り組む。

【人事管理に関する報告】

人材の確保・育成、能力・実績に基づく人事管理の推進

民間企業等との人材確保競争の激化に対応し、受験者の利便性を向上するなど採用試験の見直しや

民間との人材交流の円滑化を進める。また、人事評価制度の見直しを踏まえ、管理職員の評価・育成能力向上に向けて研修を支援

長時間労働の是正・業務量に応じた定員・人員の確保

公務員連絡会が交渉をとおして追求している課題のうち、①客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理の指導については、既に「勤務時間調査・指導室」の新設という形で一歩前進しています。新設したこの部署の調査等に基づいて超過勤務時間の適正な管理等の指導、助言を行っていく。

②「業務量に応じた必要な人員の確保」については、昨年に続き項目を起こして指摘しています。さらに、「定員管理を行う部局に対して必要な働きかけを行うとともに、人材確保に向けた取り組みの支援を行う」としています。

テレワーク等柔軟な働き方

人事院は「フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化」について 2023 年 4 月から実施することとしています。公務員連絡会は、柔軟な働き方について「職場実態と組合員の生活実態に基づく意見反映に向け、引き続き交渉・協議を進める」としています。これは、フレックスタイムやテレワーク、さらには在庁職員等働き方の違う職員が混在する中でのコミュニケーションの取り方など、未解決で重要な課題が存在していることを指摘しています。