

3年ぶりの月例給平均0.3%、ボーナス0.1月分(勤勉手当)を引き上げ勧告！！

——2022年人事院勧告——

人事院は8月8日、国会と内閣に対し国家公務員の給与改定を勧告しました。新型コロナウイルス感染拡大の影響から回復した民間の給与水準が国家公務員を上回ったことを踏まえ、月例給は平均0.3%・ボーナスは0.1月分(再任用職員は0.05月分)ともに3年ぶりの引き上げ勧告となりました。特に初任給は約3,000円(大卒程度)増額するなど若年層(30歳半ばまで)を重点的に改定されました。また、給与勧告にあわせて、公務員人事管理に関する報告では、人材の確保、人材の育成と能力・実績に基づく人事管理推進等、勤務環境の整備では、長時間労働の是正、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討、健康づくりの推進、仕事と生活の両立支援(不妊治療のための出生サポート休暇の新設等)、ハラスメント防止対策などの課題について対応策が示されました。

法人化後も人事院勧告が熊本大学の給与決定に影響を与えてきたことから、このニュースでは、勧告の主な内容を紹介いたします。組合員の皆様には勧告の詳細な内容と分析を掲載している『国公労新聞』(2022年人事院勧告特集号)をお届けします。

労働条件を改善するためには組合員の力が何よりも必要です。現在、組合に加入されていない皆様も、この機会にぜひ組合に加入していただき、熊本大学を働きやすい職場へと改善するため、使用者に求めていきましょう。組合への加入等のお問い合わせは、本ニュース末尾に記載されています組合事務所の連絡先に、電話かメールでご連絡ください。

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

給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 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])

赤煉瓦

熊本大学教職員組合

No. 5
2022. 8. 18

内線:3529 FAX:346-1247
ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp
http://union.kumamoto-u.ac.jp/

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 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

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
2022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)
2023年度	期末手当	1.20月	1.20月
	以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

- ・月例給:2022年4月1日
- ・ボーナス:法律の公布日

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

公務員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

2024年に骨格案、2025年に必要措置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

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請



【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し