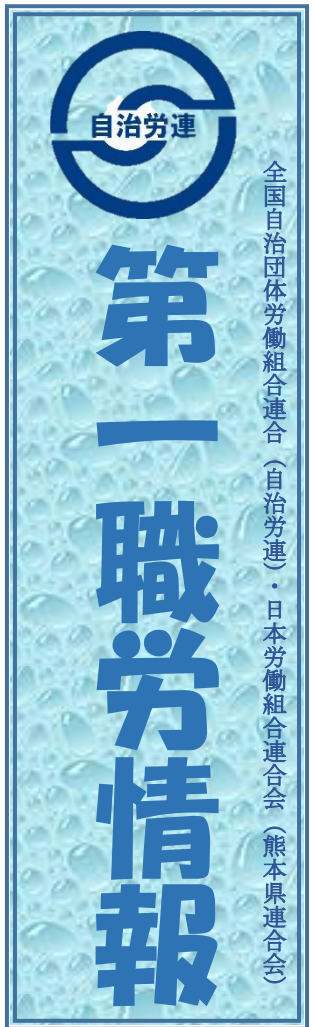


人事院・2年連続ボーナス引き下げ勧告



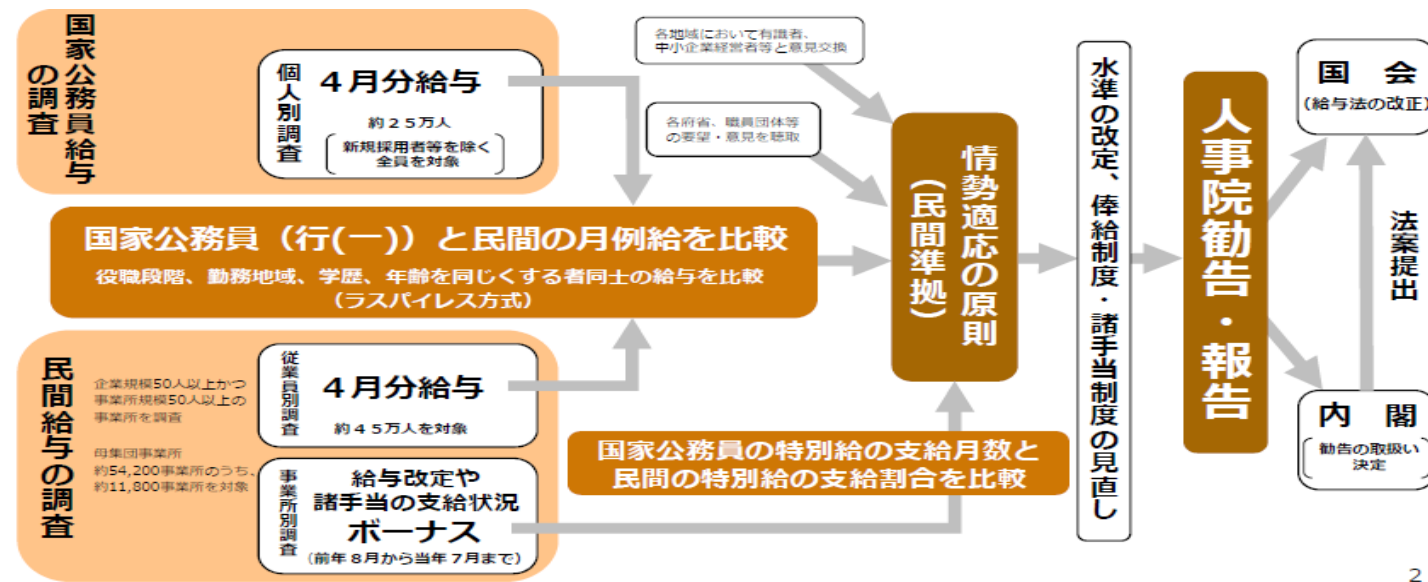
今後の予定	
8月下旬	熊本市人事委員会へ要求書提出
9月中旬	人事委員会交渉
10月中旬	熊本市人事委員会勧告 〃 給与確定要求書提出
11月初旬~中旬	給与確定交渉
11月下旬	職場オルグ (給与確定交渉報告)

人事院は、8月10日、国会と内閣に対して国家公務員の給与勧告を行いました。改定内容は、ボーナス(期末・勤勉手当)の支給月数を0・15月引き下げを4・30月と昨年の引き下げ幅を上回る勧告が行われました。また、月例給においては、人事院の調査結果、民間給与との較差が極めて小さく、適切な改定が困難であることから、改定は行わないと判断され据え置き勧告となりました。

人事院は、8月10日、令和3年の国家公務員の給与改定(ボーナス0・15月引き下げ・月例給据え置き)を国会と内閣に対して勧告をおこないました!

その他の取組として、テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応として、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究することとしています。

今後の給与制度見直しに向けた検討として、定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組を行うこととしています。



給与勧告の手順

第31号
(発行責任者)
第一職員労働組合
執行委員長
☎ : 328-2865
FAX : 354-8033

ホームページQRコード

給与勧告の概要

- 勧告日 令和3年8月10日(火)
- 平均改定率・額 改定なし 定期昇給は除く
- 民間較差 Δ19円 (0.00%)

- 給与改定の内容
 - 月例給
本年の民間給与との較差はΔ19円(0.00%)と極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が、困難であることから、月例給の改定は行わない。

5. 諸手当 ●現4.45月 → 改定4.30月

① 期末・勤勉手当

		6月期	12月期	計	
令和3年度	改定	期末手当	1.275	1.125	4.30月
		勤勉手当	0.95	0.95	
		合計	2.225	2.075	

		6月期	12月期	計	
令和4年度以降	改定	期末手当	1.20	1.20	4.30月
		勤勉手当	0.95	0.95	
		合計	2.15	2.15	

再任用 ●現2.50月 → 改定2.40月

		6月期	12月期	計	
令和3年度	改定	期末手当	0.725	0.625	2.40月
		勤勉手当	0.525	0.525	
		合計	1.25	1.15	

		6月期	12月期	計	
令和4年度以降	改定	期末手当	0.675	0.675	2.40月
		勤勉手当	0.525	0.525	
		合計	1.20	1.20	

- ② 扶養手当…現行どおり ③ 通勤手当…現行どおり

6. 実施時期 法律の公布日

FacebookQRコード

九州のみんなの20周年特別金利
カーライフローン
キャンペーン

キャンペーン期間
2021.7.1(木)~2022.3.31(木)

変動金利型
実効年利1.7%
～年20%

1,000円(税込)以上1万円以下
10万円以上

車の購入費用以外にお使いみちいろいろ / バイク購入費用、車検・修理費用、運転免許取得費用、車庫建設費用、クーラー等購入費用、カー用品購入費用、自転車購入費用、自動車ローン借換費用

変動金利型(保証料込み) 年2回返済額を削減します。

会員区分	新着金利	最大引き下げ金利
会員の方	年1.70%	年1.70%
生涯組合員の方	年2.00%	年1.70%
一般労働者の方	年2.00%	年1.70%

(一社)日本労働者派遣協会保証の金利が適用されます。

◎給与勧告の骨子

- 本年の給与勧告のポイント
 - ①月例給は改定なし
 - ②ボーナスを引き下げ（△0.1 5月分）

◎公務員人事管理に関する報告の骨子

- 1 人材の確保及び育成
 - (1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化
 - (2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知
 - (3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援
 - (4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援
 - (5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用
- 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等
- 3 良好な勤務環境の整備
 - (1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化
業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願
 - (2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、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在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討
 - (3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援
 - (4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進
4. 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進
 - ・定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
 - ・評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
 - ・管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

☆委員長より☆

今年度の人事院勧告は、昨年度からのコロナの状況で大変厳しい勧告となりました。

ボーナスについては2年連続の引き下げ、月例給においては、昨年度同様、据え置き勧告が行われました。組合としても勧告内容については到底納得のできる内容ではありません。良好な勤務環境の整備では、業務見直しを通じ、超過勤務時間の管理を原則化していくなどの取り組みも盛り込まれました。また、定年引上げについては今後本市においても導入が予定されているため、国の動きを注視していきたいと思っております。

情報が入り次第、随時情報紙等で組合員の皆様にお知らせしてまいります。

コロナの猛威が勢いを増す中、大変厳しい状況ではありますが、これからも皆様と力を合わせ頑張ってまいります。