

2022 人事院勧告に対する自治労見解

1. 人事院は8月8日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給を921円(0.23%)、一時金を0.1月引き上げる勧告を行った。また、俸給表の改定については、大卒初任給を3,000円、高卒初任給を4,000円引き上げることとし、おおむね30歳台半ばまでの職員が在籍する号俸にかぎって引き上げることとされた。

月例給、一時金ともに3年ぶりの引き上げ勧告となったことは、2022春闘における民間組合の懸命な交渉の成果を踏まえたものであり、組合員の期待にも一定程度応える内容といえる。
2. 月例給における初任給の改善については、この間要求してきた内容であり、最低賃金の引き上げの状況や人材確保の観点からも一定の評価はできる。しかし、物価上昇等の影響を均等に受けている中で若年層に対してのみにとどまり、すべての号俸での引き上げとならなかったこと、一時金の引き上げ分を期末手当ではなく勤勉手当にあてたこと、さらには、その引き上げ分の一部を上位の成績区分にかかる原資に配分するとしたことは、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態を踏まえると極めて遺憾である。
3. 給与に関する報告では、テレワークを行う場合に支給する新たな手当についての具体的な枠組みの検討も示されたが、職場の実態、組合員の生活実態を踏まえた意見反映を求めていく必要がある。また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、俸給表はもとより、地域手当など各種手当の見直しを検討すること、その際には、定年引き上げの附則に明記された60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の見直しと一体的に取り組むことなどが示された。方向性については未定だが、2024年の時点で成案を示すとしていることを踏まえ、給与水準の引き下げ、地域間格差の拡大につながることをないよう、今後の検討状況を注視する必要がある。
4. 公務員人事管理の報告では、柔軟な働き方の促進として、フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化について本年度内に措置すること、テレワークや勤務間インターバル確保の方策、勤務時間制度の柔軟化について本年度内を目安に結論を出すべく、引き続き研究会で検討することとされた。また、長時間労働の是正について、「勤務時間調査・指導室」による新たな取り組みも示された。新型コロナウイルス感染症の対応や頻発する自然災害による現場実態を踏まえれば、一定期待はするものの、実効性のあるものにするために、公務員連絡会と連携し、人事院に対して主体的な役割を積極的に発揮するよう求めていく。

5. 今後は、勧告・報告の取り扱いが焦点となるが、新型コロナウイルス感染症の再拡大や物価上昇など不安定な社会情勢であることから引き続き動向を注視する必要がある。公務員労働者にとって人事院勧告制度は労働基本権の代償措置であることの重みを受け止め、国会における早急かつ冷静な議論が求められる。
6. 自治労は、速やかに県・政令市等において人事委員会対策を強化し、要請・交渉に取り組む。人事委員会に対して月例給および一時金の引き上げ、勤勉手当における上位の成績区分にかかる原資への配分の阻止にむけ、人事委員会対策と労使交渉を強化しながら、給与水準の改善を求める。とりわけ会計年度任用職員の一時金については期末手当での引き上げや、勤勉手当の支給、休暇等についても常勤職員との権衡を求めていく。本部も、引き続き会計年度任用職員の勤勉手当等の支給にむけた法改正を求めるとともに、各自治体における賃金確定交渉の結果を尊重し、国が不当な干渉を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底し、産別統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部が一体となった取り組みを全力で展開する。

2022年8月8日
全日本自治団体労働組合