

一時金 0.05 月引下げの人事委員会勧告

10月30日、県人事委員会は一時金の先行勧告を行った。国と同様に0.05月分の引下げ内容である。組合から賃金水準は一時金・月例給等をトータルで判断するべきであり、一時金のみ先行勧告を実施しないことを申し入れていた経緯から、納得が出来るものではない。

また、新型コロナ対策をはじめ、この間、それぞれの職場で懸命に奮闘してきた職員の努力、苦勞、思いを踏まえると、民間水準の反映とは言え、引下げ勧告は残念である。

人事委員長から「月例給の勧告が早期に行われるよう、人事委員会の総力を挙げて取り組んでいく。」と発言があったことから、県職労としても早期の報告に向け取り組みを行っていく。

人事委員会 勧告の概要

- ①期末・勤勉手当を0.05月分引き下げ
- ②月例給は、別途必要な報告・勧告を予定

1. 民間給与との比較

民間支給実績	職員支給月数	差
4.44月	4.50月	Δ0.06月

2. 改定内容

- ・4.50月分→4.45月分（Δ0.05月分）
- ・一般職員の支給月数は下表のとおり
- ・再任用職員を除く。
- ・改定実施時期は、勧告を実施するための条例の公布の日
（令和3年度以降分は令和3年4月1日）
（一般職員の支給月数）

	手当	6月期	12月期	計
2020年度	期末	1.30月	1.25月 (1.30月)	2.55月 (2.60月)
	勤勉	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.25月	2.20月 (2.25月)	4.45月 (4.50月)
2021年度	期末	1.275月	1.275月	2.55月
	勤勉	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.225月	2.225月	4.45月

（ ）は現行の支給月数

【参考】職員1人※1あたりの改定状況

	月例給※2	一時金	年間給与
改定前	388,019円	4.50月	6,428,000円
改定後	388,019円	4.45月	6,408,000円
差額			Δ20,000円 (Δ0.31%)

※1 行政職：年齢43.0歳、経験年数21.2年

※2 月例給については、別途勧告を予定

【参考】国の一時金改定状況

- ・4.50月分→4.45月分（Δ0.05月分）
- ・民間の支給割合は4.46月（Δ0.04月）

人事委員会 報告

- ・月例給については、調査結果に基づき改めて必要な報告及び勧告を行う。
- ・会計年度任用職員は常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある

確認事項

- ・会計年度任用職員の「適切に対応する」の内容について、支給月数、実施時期を勧告で言及しないという確認を取り、今後の任命権者との労使交渉に委ねられるものと受け止めた。

人事院、月例給据え置き報告

10月28日、人事院は国家公務員の月例給に関する報告を国会と内閣に行った。月例給は据え置かれるという内容であったが、一時金が引下げ勧告となっていることから、トータルで賃金水準が下がることになる。

人事院 給与勧告の骨子

- ①民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給改定を行わない。

民間給与との比較

民間給与	国家公務員給与※3	較差
408,704円	408,868円	Δ164円 (Δ0.04%)

※3 行政職俸給表（一）適用職員（平均43.2歳）

対県共闘談話

1. 兵庫県人事委員会は、10月30日、一時金の支給月数を0.05月引き下げ、12月期の期末手当で調整するとの勧告を行った。
2. 今年度、人事院は、新型コロナウイルス感染症の影響で、民間給与実態調査の時期を遅らせ、一時金と月例給等を2回に分けて実施したことなどから、10月7日に一時金の引き下げ勧告を先行し、月例給、手当は別途（10月28日勧告）とする異例の二段階勧告を行った。
賃金水準は月例給、一時金トータルで判断するものとして、両組合は、人事院の一時金先行勧告後、ただちに、人事委員会に対し、「一時金の先行勧告を行わないこと」「職員の生活を守るため、必要な支給月数を確保すること」を申し入れたにもかかわらず、国同様、一時金の引き下げが先行して勧告されることは納得できるものではない。
3. また、この間、新型コロナウイルス感染症拡大防止や、多発する自然災害等への対応など、県民の生命と生活を守るために、それぞれの職場で懸命に奮闘を重ねている職員の努力や苦労を踏まえると、民間水準の反映とはいえ、引き下げ勧告は残念である。
今回の勧告にあたり、人事委員会が、任命権者に対し、「今後行う勧告に適切に対応できるよう、必要な措置を講じること」を事前に要請したことは、納得しがたく疑問が残る。
4. さらに、この間、引き上げが勤勉手当で実施されているにも関わらず、引き下げが期末手当で実施されることは、会計年度任用職員等の処遇の観点からも遺憾である。会計年度任用職員の期末手当については、「常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある」と言及しているが、人事委員会とは、「一時金の支給月数、実施時期については言及しない」との確認を行った。このことは、会計年度任用職員の期末手当については、今後の任命権者との労使交渉に委ねられるものと受け止める。
5. 一時金の先行勧告となったことから、今後は、月例給の勧告に向けて取り組むこととなる。私たちは、賃金水準は月例給、一時金トータルで判断するものと考えており、引き続き、人事委員会に対しては、賃金水準の維持、改善、この間の職員の努力や苦労に報いる「元気のでる」勧告を求めていく。また、昨年の賃金確定闘争の経緯も踏まえ、高齢層職員の士気確保策については、特に強く求めていく。
6. コロナ禍にあって、今後の取り組みにおいても、一定の制約が生じることになるが、両組合の共闘態勢をさらに強化し、情勢に応じた効果的な取り組みを全力で行っていく決意である。

2020年10月30日
兵庫県教職員組合
兵庫県職員労働組合