

えいせい

NO. 181 2019年8月9日発行

発行責任者 若梅 晶子
 TEL 03-5320-7412(直)
 内線 63-210
 FAX 03-3349-1502
 Eメール info@eiseikyoku-shibu.com
 URL http://www.eiseikyoku-shibu.com

人事院勧告

6年連続の月例給・一時金の引き上げ！

春闘から続く官民共同の闘いの成果も！しかしながら物価上昇のもとで生活改善には程遠い低額ベア！

給与勧告の骨子

○本年の給与勧告のポイント
 ～月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差（0.16%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.05月分）民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的な考え方 (給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済、雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業者の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

＜月例給＞ 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 655円 0.16% 行政職(一)・現行給与410,940円 {平均年齢43.5歳} (俸給583円 はね返し分 (注) 72円 (注) 俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.46月(公務の支給月数4.40月)

5年連続の引き上げ、春闘期から運動の成果

月例給・一時金ともに引上げされたことは、自治労連に結集し、春闘アンケート、職場要求の実現など、官民一体の春闘における、公務員賃金改善の闘いを粘り強く進めてきた成果と言えます。

最低賃金の引き上げと公務員賃金改善の運動を一体的に進め、7月最低賃金目安27円の引き上げを実現し、公務員賃金の連続ベア改定を実現

したことは、組合員の要求がわずかですが前進したものと いえます。

とりわけ、昨年に引き続き初任給1,500円の引き上げ、若年層1,000円の引き上げは、青年層にとつての強い要求であり、一定の前進であるといえます。

過去10年間の引き下げ回復には更なる大幅賃上げが必要

今年の引き上げ勧告は、昨

年の引き上げを上回ったもの わずかであり、物価上昇を加味すると実質生活水準の低下に歯止めをかけるには程遠い水準です。

さらに最低賃金の目安答申でも、3%程度の引き上げとされたものの、2%止まりだったことは、景気回復を主導すべき政府が、その役割を果たさず、財界に与したといえます。また、都・区においては、5年前までの10年間で一人年間90万円も削減されてきたことを考えれば、不満な改定であ

り、大都市東京の生活実態に見合う大幅な賃金の引上げこそが求められています。

無年金となる職員の賃金改善が急務

再任用職員の給与改善は官民格差分しか行われず、現役時の半分の水準で年金支給も無い、無年金期間の職員が生まれています。わずかな再任用給与だけでは生活が苦しくなるばかりです。生活できず賃金改善・定年延長が急務です。

〈自治労連職場決議〉

全ての組合員に周知しよう

1、人事院は10日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与について、官民格差「655円・0.16%」に基づく月例給の引き上げ、0.05月の一時金の引き上げを主な内容とする勧告・報告を行いました。5年連続の引き上げは、春闘期から公務・民間共同の賃金改善を求める取り組みが、最低賃金、そして公務員賃金の引き上げへと結びついた成果です。

2、私たち自治労連は、公務労組連絡会に結集し、炎天下のもとでの中央行動、職場からは4万5千を超える「人勧署名」を集約し、怒りの声を人事院に集中してきました。こうした粘り強いたたかいが、初任給改善をはじめとする賃金引上げを実現しました。さらに、長時間労働が蔓延する公務職場の現実に、人事院として、時間外労働の規制措置、業務量に応じた要員確保の必要を言及させたことも重要な到達点です。

3、一方で、賃上げの水準は、税・社会保障などの負担増等による実質賃金低下のもと、生活改善には程遠いものと言わざるを得ません。また、政府により導入が強要された「給与制度の総合的見直し」が今年3月に制度完成し、4月から「現給保障」の対象者が実質賃下げとなった中で、何ら救済措置がなく、地域間の賃金格差を放置したまま、地方の民間賃金と地域経済をさらに冷え込ませるものとして許すことはできません。

度にするとしていますが、同様の仕事をさせながら年齢理由として賃金を引き下げるのは道理がありません。

加えて、「同一労働同一賃金」「8時間働けば普通に暮らせる賃金」に向けた臨時・非常勤職員の賃金改善や再任用職員の生活関連手当支給などの処遇改善を先送りしたことも重大な問題です。

地域からすべての労働者の賃上げを進める闘いとして、公務職場の臨時・非常勤職員の賃金改善・均等待遇実現とともに、地方最賃審議会での大幅な

上積み求め全力でたたかいます。

4、安倍政権は、暴走政治に対する国民的な批判を受けながらも、高度プロフェッショナル制度をはじめ過労死ラインを上限とする長時間労働や正規・非正規の処遇改善を容認する「働き方改革」を強行しましたが、今後これを職場に持ち込ませないたたかいを進めます。私たちは、職場と地域を元気にする賃金・労働条件の改善と安倍改憲阻止、国民の声が届く政治へに転換をめざし、公務・民間、市民運動と共同してたたかいます

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表

① 行政職俸給表 (一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,500円引き上げ、若年層についても1,000円程度の改定。その他は、400円の引き上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

② その他の俸給表

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引き上げ 4.40月分→4.45月分

民間の支給状況を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引き上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の支給月数）

		6月期	12月期
30年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度	期末手当	1.30月	1.30月
以降	勤勉手当	0.925月	0.925月

〔実施時期〕 ・月例給：平成30年4月1日

・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引き上げも考慮して、必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

- (1) 研修等を通じた倫理観・使命感の醸成
- (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策
- (3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

2 人材確保及び育成

- (1) 人材の確保
- (2) 人材の育成
- (3) 成果主義の原則に基づく人事管理

3 働き方改革と勤務環境の整備等

- (1) 長時間労働の是正
- (2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等
- (3) ハラスメント防止対策
- (4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

* 人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行う

60歳を超える職員の能力・経験を本格的に活用するため、定年の引き上げは必要

- ・若年労働力人口が減少する中、意欲と能力・経験をいかしきれていない状況
- ・公務においても複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持する必要

