

大阪市労連ニュース

2017人勸

月例給0.2%、勤勉手当0.1月分引き上げ

4年連続のプラス勧告 早期の閣議決定を

8月8日、人事院は国会と内閣に対して、国家公務員給与を平均0.2%引き上げ、勤勉手当についても0.1月分引き上げるなど、4年連続となる引き上げ勧告を行った。行政職俸給表(一)については、初任給を1000円、若年層についても同程度引き上げとし、再任用職員を含むすべての号俸を改定、400円を基本に引き上げるとした。しかし、本年も給与制度の総合的見直しに伴う現給保障期間中であるため、実際の引き上げ効果が及ばない職員が引き続き存在する状況となった。なお、自治労が継続を求める現給保障の経過措置については、2018年3月31日をもって廃止するとした。

また、7月に改正された「非常勤職員の給与に関する指針」に沿った処遇の改善や、長時間労働は正の取り組みなどの方向性が示されたものの、雇用と年金の接続についての積極的な提起は見送りとされた。あわせて、誰もがその能力を発揮して活躍できるような魅力ある職場を実現するには、人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備、高齢層職員の能力及び経験の活用などが重要な課題であるとし、中・長期的な視点も踏まえた総合的な取り組みを推進していくなどとする勧告と報告をおこなった。公務員連絡会は、人事院勧告の完全実施と給与法の早期成立をめざすとともに、地方確定闘争に全力を尽くすとの声明を出した。

勧告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成9年法律第65号)及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律(平成12年法律第125号)を改正することを勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

a b及びc以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.9月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.425月分)とする。

イ 平成30年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とする。

2 改定の実施時期等
改定の実施時期
(1) この改定は、平成29年4月1日から実施すること。
ただし、1の(2)のイ(ア)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについてはこの勧告を実施するための法律の公布の日から、1の(2)のイ(イ)、2の(2)のイ、3の(2)のイ及び4の(2)については平成30年4月1日から実施すること。

(2) 平成30年4月1日における号俸の調整
平成30年4月1日において37歳に満たない職員(同日において、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員)でその職務の級が2級以上であるもの(以下「専門スタッフ職2級以上職員」という)、専門スタッフ職2級以上職員以外の職員でその職務の級における最高の号俸を受けるもの、指定職俸給表の適用を受ける職員並びに第1号任期付研究員、第2号任期付研究員及び特定任期付職員である者を除く。のうち、平成27

年1月1日において昇給した職員(同日における専門スタッフ職2級以上職員その他同日における昇給の号俸数の決定の状況を考慮して人事院規則で定める職員を除く)その他当該職員を除去し、その当該職員との権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定める職員の平成30年4月1日における号俸は、(2)による調整がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

2 特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.1月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.525月分)とする。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

イ 平成30年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とする。

(2) 特定任期付職員の期末手当について
平成29年12月期の支給割合を0.95月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.55月分)とする。

2 指定職俸給表の適用を受ける職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.975月分(再任用職員にあっては、0.525月分)とする。

(イ) 平成30年6月期以降の支給割合

(2) 期末手当について
平成29年12月期の支給割合

イ 平成30年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とする。

(2) 平成30年4月1日における号俸の調整
平成30年4月1日において37歳に満たない職員(同日において、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員)でその職務の級が2級以上であるもの(以下「専門スタッフ職2級以上職員」という)、専門スタッフ職2級以上職員以外の職員でその職務の級における最高の号俸を受けるもの、指定職俸給表の適用を受ける職員並びに第1号任期付研究員、第2号任期付研究員及び特定任期付職員である者を除く。のうち、平成27

声 明

- 人事院は、本日、月例給を0.15%、631円引き上げ、一時金の支給月数を0.10月分引上げる給与に関する勧告・報告と公務における働き方改革をはじめとした公務員人事管理に関する報告を行った。
- 公務員連絡会は、6月20日に人事院に要求を提出し、以降、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、全国から3,000名を結集した7.25中央行動を背景として書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を行うなど、人事院との交渉・協議を最終盤までねばり強く取り組んだ。とくに、民間企業や造幣局、印刷局の春季交渉結果を踏まえ、賃上げの流れを継続させるため、月例給を引上げるとともに、製造業を中心に厳しい状況となった一時金については最低限月数を維持する勧告の実現をめざしてきた。
- 月例給・一時金ともに4年連続の引き上げとなったが、月例給については民間の動向をも踏まえた結果である一方、一時金については産業構造が急激に転換していく中で、各種調査が製造業に偏って集計されていたものであるとともに、ウエイトが高まっている非製造業が前年同期比増と堅調であったことを反映し、引き上げとなったものである。いずれにしても、組合員の期待に一定程度応える勧告となった。昨年を下回るとは言え、月例給与の配分は、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、較差が小さい中ですべての公務員に配慮した措置と理解するが、一時金の引き上げ分を4年連続で勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員や非常勤職員等への配慮を欠くものである。長時間労働対策が働き方改革実行計画ロードマップに明記される中、人事院はその重要性を前面に打ち出したものの、勤務時間管理や上限規制などを含めた、より実効性のある具体策に踏み込まなかったことは、職員の健康安全や人材の確保、働きやすい職場づくりの観点から見ても、残念なことである。あわせて、公務の勤務時間法制と労働基本権制約のもとの代償制の問題を改めて明確にしたと言える。雇用と年金の接続に関わって、政府が骨太方針に「公務における定年延長の具体的検討」を明記し、再任用制度の限界も極まりつつある中で、人事院の改定での主体的な対応が求められたが、積極的提起を見送ったことは機を失するものである。
- 以上のように、本年の勧告・報告はわれわれの要求にあまねく応えたものとはいえないが、労働基本権制約のもと、公務員連絡会は、政府に対して、給与改定を勧告通り実施することや超過勤務の確実な縮減、希望に基づく再任用実現と定年延長の早期実施等を求めていく。また、退職給付の見直しについても交渉・協議と合意に基づく対応を求めていく。公務員連絡会は、勧告の完全実施と、すべての公務員労働者の労働諸条件の改善、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の取組みにおいて、全力を尽くすものである。

2017年8月8日

公務員労働組合連絡会

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

- 民間給与との較差（0.15％）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 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応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

2 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

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8％）

<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 631円 0.15％
〔行政職（一）…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳〕
〔俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分（注）56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 4.42月（公務の支給月数 4.30月）

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

- 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1,000

円引上げ。若年層についても同程度の改定。

- その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2％）
- ② その他の俸給表
行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 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

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
29年度 期末手当 勤勉手当	1.225月（支給済み） 0.85 月（支給済み）	1.375月（改定なし） 0.95 月（現行0.85月）
30年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225月 0.90 月	1.375月 0.90 月

[実施時期]

- 月例給：平成29年4月1日
- ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員（行政職俸給表（一）6級相当以上）の俸給等の1.5％減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額の6％相当額に、係員級は同4％相当額にそれぞれ引上げ
- 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

- 住居手当
受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討
- 再任用職員の給与
再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討
- 非常勤職員の給与
本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職

員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

- 多様な有為の人材の確保
民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力を大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開
- 能力・実績に基づく人事管理の推進
人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進
- 人材育成
能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

- 長時間労働の是正の取組
超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援
- 長時間労働の是正のための制度等の検討
各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討
- 仕事と家庭の両立支援の促進等
指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進
- 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討