

# 大阪市労連ニュース

## 2018人勸

# 定年65歳へ段階的引き上げ

## 5年連続のプラス勧告 月例給・勤勉手当ともに微増

8月10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0.05月引き上げなど、5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15000円、若年層についても10000円程度引き上げるとし、再任用職員を含むすべての号俸を改定、4000円を基本に引き上げるとした。

また、公務員の定年を引き上げるための意見の申出では、検討の経緯を示した上で、公務効率の低下が懸念されることや職員の生活への不安が高まるおそれがあるとし、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要とした。具体的な措置としては、役職定年制、定年前の再任用短時間勤務制の導入などを上げ、給与水準については60歳前の7割とした。

公務員人事管理に関する報告では、国民の信頼回復に向けた取り組み、人材の確保と育成などの方向性が示され、働き方改革と勤務環境の整備等では、超過勤務命令の上限を人事院規則で定め長時間労働の是正をはかることや、ハラスメントの防止対策、非常勤職員の適切な処遇の確保などについて報告を行った。

公務員連絡会は同日、人事院勧告等の完全実施と給与法の早期成立をめざすとともに、地方確定闘争の取り組みにおいて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120号))を改正することを勧告する。

知識を必要とする官職にあるものに対する支給月額の限度を5万0800円とする。

イ 宿日直手当について  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は2万1000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7400円(勤務時間が通常の勤務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ6600円、3万1500円、1万1100円)とし、常直勤務に係る支給月額の限度を2万2000円とする。

ウ 期末手当及び勤勉手当について  
ア 平成30年12月期の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
b 特定管理職員  
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・15月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・625月分)とし、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・925月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・45月分)とする。

イ 平成31年6月期以降の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
b 特定管理職員  
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・125月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・55月分)とする。

イ 平成31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・675月分とする。

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

イ 宿日直手当について  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は2万1000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7400円(勤務時間が通常の勤務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ6600円、3万1500円、1万1100円)とし、常直勤務に係る支給月額の限度を2万2000円とする。

イ 平成31年6月期以降の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
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・3月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・725月分)とし、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・275月分とする。

イ 平成31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0・7月分とする。

イ 平成31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・675月分とする。

2 諸手当  
ア 初任給調整手当について  
イ 医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を4万4800円とする。

イ 宿日直手当について  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は2万1000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7400円(勤務時間が通常の勤務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ6600円、3万1500円、1万1100円)とし、常直勤務に係る支給月額の限度を2万2000円とする。

イ 平成31年6月期以降の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
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・3月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・725月分)とし、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・275月分とする。

イ 平成31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0・7月分とする。

イ 平成31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・675月分とする。

(1) 俸給表  
現行の俸給表(指定職俸給表を除く)を改定する。

イ 宿日直手当について  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は2万1000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7400円(勤務時間が通常の勤務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ6600円、3万1500円、1万1100円)とし、常直勤務に係る支給月額の限度を2万2000円とする。

イ 平成31年6月期以降の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
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・3月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・725月分)とし、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・275月分とする。

イ 平成31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0・7月分とする。

イ 平成31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・675月分とする。

(2) 諸手当  
ア 初任給調整手当について  
イ 医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を4万4800円とする。

イ 宿日直手当について  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は2万1000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7400円(勤務時間が通常の勤務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ6600円、3万1500円、1万1100円)とし、常直勤務に係る支給月額の限度を2万2000円とする。

イ 平成31年6月期以降の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
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・3月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・725月分)とし、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・275月分とする。

イ 平成31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0・7月分とする。

イ 平成31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・675月分とする。

(イ) 医療職俸給表(一)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的

イ 宿日直手当について  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は2万1000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7400円(勤務時間が通常の勤務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ6600円、3万1500円、1万1100円)とし、常直勤務に係る支給月額の限度を2万2000円とする。

イ 平成31年6月期以降の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
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・1月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・625月分)とし、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・925月分とする。

イ 平成31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0・625月分とする。

イ 平成31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・675月分とする。

(イ) 医療職俸給表(一)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的

イ 宿日直手当について  
勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4400円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は2万1000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7400円(勤務時間が通常の勤務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ6600円、3万1500円、1万1100円)とし、常直勤務に係る支給月額の限度を2万2000円とする。

イ 平成31年6月期以降の支給割合  
a b及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員  
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・1月分(再任用職員にあつては、それぞれ0・625月分)とし、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・925月分とする。

イ 平成31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0・625月分とする。

イ 平成31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・675月分とする。

### 声 明

1. 人事院は、本日、月例給を0.16%、655円引き上げ、一時金の支給月数を0.05月分引き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、国家公務員の定年の引上げに関する意見の申出を行った。

2. 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7.26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。

本年の人勸期における重要課題は、民間企業の賃上げの結果を踏まえ、公務員の月例給与及び一時金の引上げを勧告させるとともに、政府全体の重要課題として進められている「働き方改革」について、とりわけ時間外(超過)勤務の上限規制を民間に遅れることなく措置させること、そして雇用と年金の接続に関わって、政府からの検討要請という機を捉えて、公務員の定年引上げの着実・確実かつ早期具体化に向けた措置を行わせることであった。

3. 給与の改定勧告については、民間における賃上げ等の動向を反映し、月例給・一時金ともに5年連続の引き上げ・支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応える勧告となった。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、一時金の引上げ分を5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といわざるを得ない。昨年の非常勤職員給与決定指針改正で勤勉手当の支給が明記されており、その順守を求めていくものである。

公務における超過勤務時間については、これまでは超勤縮減指針による上限目安時間の設定に止まっていたが、民間における時間外労働の上限規制を踏まえ、命ずることのできる上限時間を人事院規則で定めることは評価する。しかしながら、大規模な災害への対応はともかく、重要な法令の立案、国際交渉その他の重要性・緊急性が高い業務について、各省各庁の長の判断に基づく特例を設けることは問題である。職員の健康安全はもとよりワーク・ライフ・バランスが確保されるためには、なによりも長時間労働が是正されなければならない。上限時間の実効性確保が課題となる。われわれ自身、職場でしっかりと取り組む決意であるが、労働基本権制約のもとで職員の利益を保護するという人事院の使命に基づく関与を強く求めるものである。

非常勤職員の待遇について、同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、改正された非常勤職員給与決定指針の順守はもとより、今回措置される慶弔休暇の適用等に加えて、一層の改善が必要だ。

公務員の定年を引上げるための意見の申出は、その給与水準や役職定年制については、われわれの要求を十分に満たすものとはなっていないが、あくまで現時点の環境条件のもとにおける人事院の判断として受けとめる。2011年の意見の申出の取扱いを踏まえたとき、今回の意見の申出が着実かつ確実に実施されることが何よりも重要であり、人事院が早期実施を実現するまで、その責任を最後までしっかりと果たしていくことを求める。

4. 以上のように、本年の勧告・報告、意見の申出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早期完全実施することを求める。また、長時間労働の是正、意見の申出に基づく定年引上げの着実かつ確実な早期実施を求めて取組を強化していく。

公務員連絡会は、勧告等の完全実施と、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において、全力を尽くすものである。

2018年8月10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～
  - 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（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民間事業所の約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）

- 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（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。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) 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 4.40月分→4.45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
30年度	期末手当 勤勉手当	1.225月（支給済み） 0.90 月（支給済み）	1.375月（改定なし） 0.95 月（現行0.90月）
31年度	期末手当 以降 勤勉手当	1.30 月 0.925月	1.30 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、公務員宿舎使用料の引上げも考慮して、必要な検討

### 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の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

- 1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯
  - ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
    - 平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
  - ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
  - ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている
- 2 定年の引上げの必要性
  - ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
  - ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職（一）の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
  - ・ 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していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、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、雇用と年金の接続も確実に図られる
  - ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要
- 3 定年の引上げに関する具体的措置
  - (1) 定年制度の見直し
    - ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
    - ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
    - ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置
  - (2) 役職定年制の導入
    - ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
    - ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官

職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

- (3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入
  - ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
  - ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要
- (4) 60歳を超える職員の給与
  - ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳台前半層の年間給与水準は60歳前の約70％。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の間給与水準は60歳前の7割台
  - ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
  - ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額は60歳前の70％の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70％の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
  - ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討
  - ※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討
    - 関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討
- 4 定年の引上げに関連する取組
  - (1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等
    - ・ 職員の内職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
    - ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
    - ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要
  - (2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策
    - ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
    - ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
    - ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討