

大阪市労連ニュース

2019人勸

月例給・勤勉手当とも微増

6年連続のプラス勧告 初任給・若年層俸給表に配分

8月7日、人事院は国家公務員給与の初任給、若年層の俸給月額額の平均0.1%引き上げと、勤勉手当0.05月を上げるとする勧告を国会と内閣に行った。6年連続のプラス勧告となり、行政職俸給表(一)では、総合職及び一般職(大卒程度)の初任給を15000円、一般職(高卒者)は20000円引き上げる。また、住居手当は支給対象となる家賃額の下限を1万20000円から1万60000円へと40000円引き上げ、これを原資に最高支給額を10000円増の2万80000円とした。減額が20000円を超える職員には1年間の経過措置を設ける。

公務員人事管理に関する報告では、国民の信頼を回復し、多様な有為の人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取り組みが報告され、人材の確保と育成に向けた方向性や、勤務環境では、ワーク・ライフ・バランスの支援制度の周知、長時間労働の是正、パワハラ等の防止策の措置などにも触れた。非常勤職員の処遇については、給与は引き続き常勤職員との権衡の確保を追求するとともに、夏季休暇を新設するとした。同日、公務員連絡会は、勧告の完全実施と地方自治体の賃金確定闘争に関する取り組みに全力を尽くすことなどを盛り込んだ声明を出した。

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
 現行の俸給表(専門スタッフ俸給表及び指定職俸給表を除く)を改定すること。
 (2) 諸手当
 ア 住居手当については、(ア)住居手当は、月額1万6000円を超える家賃を支払っている職員に対して支給(60%)。(イ)職員が自ら居住するための借家・借間に係る

住居手当の支給月額、家賃の月額と1万6000円との差額が1万1000円以下の職員についてはその差額、その差額が1万1000円を超える職員についてはその超える額の2分の1の額を1万7000円を限度として1万1000円に加算した額とする(イ)。

(イ) 令和2年6月期以降の支給割合
 a 特定管理職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員(再任用職員を除く)
 b 特定管理職員(再任用職員を除く)
 c 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それぞれ0.95月分とする(イ)。

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1.0月分(再任用職員)又は、それぞれ0.5(0.5)月分とする(イ)。

2 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の改正
 (1) 俸給表
 現行の俸給表を改定すること。

(2) 期末手当について
 ア 令和元年12月期の支給割合
 期末手当の支給割合を1.725月分とする(イ)。
 イ 令和2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1.7月分とする(イ)。

4 改定の実施時期等
 (1) 改定の実施時期
 この改定は、平成31年4月1日から実施する(イ)ただし、1の(2)のイの(ア)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては令和2年4月1日から実施する(イ)。(2) 住居手当の支給に関する経過措置
 令和2年3月31日において職員が自ら居住するための借家・借間に係る住居手当を支給されていた職員であって、1の(2)のイの改定に伴い、当該住居手当の支給月額が20000円を超えて減ぜられることとなる職員等については、同年4月1日から令和3年3月31日までの間、住居手当の支給に関する措置を講ずること。

声 明

1. 人事院は、本日、月例給を0.09%、387円引上げ、一時金の支給月数を0.05月分引上げる給与に関する勧告・報告と働き方改革をはじめとする公務員人事管理に関する報告を行った。

2. 公務員連絡会は、6月19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3000名を集めた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。

本年の人勸期における重要課題は、①民間の賃金及び一時金等をはじめとする厳しい環境のもとであっても、公務員の月例給与及び一時金の引上げを勧告させること、②住居手当については、交渉・協議、合意に基づく対応をさせること、③改正人事院規則に基づく超過勤務の縮減に向け、実効ある措置としての具体化をはかること、④パワー・ハラスメント防止対策について民間に遅れることなく措置させること、⑤非常勤職員の待遇を改善させること等であった。

3. 本年の給与に関する勧告・報告は、①月例給与の官民差が387円と極めて小さいもとで俸給表の改定を勧告した。具体的には、民間の初任給との水準差を解消し、これに伴い、若年層が在職する号俸に限定して改定を行うものである。このことは、公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善に寄与することから一定の評価はできるものの、俸給表全体を改定するための差違に至らなかったとはいえ、われわれが求めた全世代への配慮の面からは決して満足のものではない。②一時金については6年連続で支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応える勧告となったが、再任用職員の改定を見送ったことは遺憾である。公的年金の支給開始年齢の引上げ以降の高齢期の雇用と給与のあり方に関わる根本的問題として捉え、定年の段階的引上げをはじめとする対応に改めて全力をあげることにする。また、本年も引上げ分を勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員への配慮を欠くものである。非常勤職員については、改正非常勤職員給与決定指針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。③住居手当の見直しについては、90年代前半から長年にわたり見直しが行われていないことを踏まえ、この間の国家公務員宿舎の削減に伴い、既に使用料が大幅に引上げられている宿舎居住職員とのバランスをはかる必要に対して、見直しの内容は、手当が減額される職員への一定の配慮がなされたものといえる。基礎控除額の引上げに伴い手当が減額となる職員が生じることはなお遺憾ではあるが、交渉・協議の到達点として見直しを受けとめるものである。

4. 長時間労働の是正については、人事管理報告では、本年4月から設定した超過勤務命令の上限等に関して、制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導すること等について言及している。本年4月から新たな制度のもとで取組が進められているもと、職場における労使交渉や政党に対する国家公務員の超過勤務時間の縮減に向けての要請行動などの取組を展開してきた。人事院には、各省における他律的業務の部署の指定や上限時間を超えることのできる特例業務の取扱いなどの実態を適時適確に把握し、強力な指導助言を行うなど、実効ある超過勤務の縮減に向けた、より一層の対応を強く求める。

ハラスメント防止対策については、人事管理報告では、現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、パワー・ハラスメントに対する新たな防止策を措置することについて言及している。ハラスメント対策については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、民間法制度が先行しているもと、とくにパワーハラスメントの定義や実効ある紛争解決機能の措置に向けて、労働政策審議会の動向を踏まえた人事院規則等の改定に向け人事院との交渉・協議を継続していく。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇が新設されることとなった。同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、引き続き、人事院には、常勤職員との間で取扱いが異なる休暇・休業制度に関しての総点検の実施と公務員連絡会との協議に基づく改善を求めていく。

5. 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早期完全実施することを求める。また、長時間労働の是正やパワハラ防止対策、昨年の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、すべての職員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。

2019年8月7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（0.09%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
 - 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
 - ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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、調査の正確性を維持

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55万人の個人別給与を実地調査
(完了率87.9%)

<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 387円 0.09%
〔行政職（一）…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳〕
〔俸給 344円 はね返り分(注)43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 4.51月（公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

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（専門スタッフ俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度 期末手当	1.30月 (支給済み)	1.30月 (改定なし)
勤勉手当	0.925月 (支給済み)	0.975月 (現行0.925月)
2年度 期末手当以降 勤勉手当	1.30月 0.95月	1.30月 0.95月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日
(住居手当については令和2年4月1日)
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応を努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働是正に関する取組を支援
- ・仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡を確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請