

# 4年連続プラス勧告も生活改善ならず

## 声明

人事院は本日、政府と国会に対して、国家公務員の給与に関する勧告及び公務員人事管理に関する報告を行った。官民較差は、月例給、一時金ともに4年連続でプラスとなり、俸給表の水準は631円(0.15%)の改善、一時金0.1月分の改善を勧告した。

実際の支給額が改善されることなく、賃金がここ数年据え置かれたままとなる。また、勧告ではその原資を用いて本府省業務調整手当を遡及して改善することとしていることは看過できない。これは「給与

の職員が賃下げという不利益を被ることとなる。職員の労働条件を確保し、その不利益を回避することは労働基本権制約の代償機関たる人事院としての当然の責務であり、これを放棄する姿勢について嚴重に抗議するものである。

再任用職員に関しては、月例給・一時金ともに改善するとしたものの、私たちが要求してきた生活関連手当等の支給や年休の繰り越しなどには応えず、「民間企業の再雇用者の給与の動向、運用状況

もに、今回も改善を見送ったことは、代償機関としての姿勢が問われる。公務員人事管理に関する報告では、政府が重い腰を上げて定年延長の検討を開始したことで「論点の整理を行うなど必要な検討を鋭意進める」と前向きな姿勢を示すとともに、昨年にかけて「フルタイム中心の再任用が実現できるような定員上の取扱い」に言及したことは、要求を反映したものである。

また、人事院勧告は770万人の労働者の賃金に直接影響し、地域経済にも多大な影響を及ぼすもので、今後は、地域最低賃金の改定、地方公務員や独立行政法人で働く労働者の賃金・労働条件確定闘争も本格化する。

## 現給保障の消滅で多くが賃下げに

### 月例給0.15% 一時金0.1月改善

較差については、俸給表を改定して、初任給を10000円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行い、その他は4000円の引き上げを基本とし、すべての号俸を引き上げるとした。それによって、再任用職員や非常勤職員の賃金水準、退職金にも波及することは、要求を一定反映したものである。

与制度の総合的見直し」の廃止を強く求めるとともに、官民較差の原資を初任層と高齢層に厚く配分するなど、今年度末の経過措置終了にもなう賃下げを回避すべきとの国公労連の要求に背を向けるものである。昨年勧告による給与改善によっても行(一)職員の約44.6万人が現給保障を受けていたが、今回の不十分な勧告では、来年度多く

提出して、均等待遇や雇用の安定などの制度の抜本改善と処遇改善を強く要求してきた。人事院は、給与決定の指針を改定したものの、勧告にもなう報告では「勤勉手当の支給に努めることを追加した指針に沿った改善が行われるよう各府省を指導する」、「慶弔に係る休暇等の検討」にとどまっております。改定労働契約法で来年4月から導入され

等を踏まえ、定年の引上げに向けた検討との整合性にも留意しながら、必要な検討」にとどめたことは、再任用職員の職務と生活の実態を顧みないものである。

また、職場からの要求が強い住居手当の改善要求については、「受給者の増加の動向と職員の家賃負担の状況等を踏まえ、必要な検討を行う」とし、通勤手当の改善要求と

この間のたたかいに奮闘された全国の仲間のみならず心からの敬意を表するとともに、引き続きたたかひへの結集を呼びかけるものである。

しかし、給与の改善額は、生活改善に遠く及ばない極めて低額であり、とりわけ「給与制度の総合的見直し」による現給保障を受ける職員の多くが、

な勧告では、来年度多く

で来年4月から導入され

通勤手当の改善要求と

ある対策を引き続き求めていく。

2017年8月8日

国公労連中央闘争委員会

# 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（0.15%）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
- ② 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

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 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

（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

### 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 はね返り分(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

#### 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1,000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	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.85月 (支給済み)	0.95月 (現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90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

#### (1) 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

#### (2) 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

#### (3) 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