

3年連続マイナスの政治的勧告

声明

本日、人事院は国会と内閣に対して一般職国家公務員の給与等に関する勧告及び報告、定年延長に係る意見の申出を行った。

東日本大震災からの復興・復興をはじめ、全国で行政を支えて奮闘している職員の労苦に報いるどころか、中立第三者機

である。加えて、今なお多くの職員が経過措置の対象となっていることは、「給与構造改革」が未だ完了していない証左であり、その廃止は到底許されない。

一方、継続審議となっている「給与の臨時特例法案」について、「国家協議を尽くし、合意の上で勧告の取り扱いを決定するよう強く求める。」

また、報告では短期の育児休業取得者に対する期末手当の取り扱い改善に言及するとともに、労働時間短縮や心の健康づくりなどについて引き続きとりくむ姿勢を明らかにしている。

接統を図るため、定年を段階的に延長することは当然である。しかし職務・職責が変わらないにもかかわらず、60歳を境に賃金を引き下げることは、職務給原則や能力実績主義に反するとともに、年齢差別に他ならない。合理的・科学的なデータも

①月例給は0.23%（▲899円）の官民較差があるとして、50歳代を中心に俸給表をマイナス改定すること、②一時金も本来なら0.05月の引き上げとなるものを東北3県のデータがないこと等を口実に据え置くこと、③高齢層における官民の給与較差是正を理由に現給保障を廃止すること、④定年延長に伴う賃金水準を60歳前の70%とする（以下略）

総じて政府・財界の総人件費抑制政策に迎合した政治的な勧告と言わざるを得ない。

差をことさら強調し、狙い撃ちするかのようない下げの集中は極めて乱暴

に、国公労連との交渉・

年金支給開始年齢との

向けて国公労連と十分交

★改定俸給表は、国公労連ホームページに掲載しています。（ホームページは「国公労連」で検索してください）

中高年ねらい打ちの賃金抑制

11人事院勧告 給与3割カットで定年延長へ

関としての立場を投げ捨てて3年連続のマイナス勧告を行ったことには断じて認められない。

とりわけ、雇用形態の違いや勤続年数などを無視し、単純な「民間準拠」で官民の50歳代の賃金較差をことさら強調し、狙い撃ちするかのようない下げの集中は極めて乱暴

公務員法の趣旨に照らし問題がある」と「強い懸念」を表明した。労働基本権制約の代償機関として当然の役割を發揮し、政府と国会に毅然とした対応を求める。人事院勧告が出された以上、政府は「給与の臨時特例法案」を直ちに撤回するとともに、国公労連との交渉・

にしている。これらが実効ある制度、措置となるよう引き続き政府・使用者の努力を求める。

示さず、納得できる説明も行わないまま「意見の申出」を強行したことは極めて遺憾である。

の行財政・司法の確立をめざし引き続き奮闘する。

2011年9月30日 国公労連中央闘争委員会

民主的な公務員制度と国民本位の行政・司法の確立を

を画策し、その露払いに公務員総人件費の削減を狙っている。 国公労連は、こうした動きを許さず「国民の中へ、国民とともに」を合い言葉に、「構造改革」路線ストップ、

興財源として国民負担を押し付ける増税

業には減税する一方、復興財源として国民負担を

る。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

の充実こそ求められている。しかし政府は、大企業に減税する一方、復興財源として国民負担を

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り ～ 平均年間給与は△1.5万円(△0.23%)

- ① 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施
 - ・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
 - ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り
- ② 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.23%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定
- ③ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1(上限1万円)を減額し、平成25年4月1日に廃止。(これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 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報告・勧告を行うことは、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
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、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に準拠して定めることが最も合理的

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10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査(完了率90.5%)
(東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較)

○ 月例給の較差 △899円 △0.23%

[行政職俸給表(一)…現行給与397,723円 平均年齢12.3歳]

(俸給 △816円 はね返し分(注) △83円)

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<ボーナス> 民間の事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合(月数)を算出

○ 期末・勤勉手当(現行3.95月)の改定見送り

本年の調査結果によると、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月(3.987月)であるが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差（マイナス）を解消するため、俸給表の引下げ改定

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表(一) 民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ（50歳台が在職する号俸：最大△0.5%、40歳台後半層が在職する号俸：△0.4%、40歳台前半層が在職する号俸で収れん）
 - ② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定（△0.5%）
 - ③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表(一)等は除外）
- ※ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) その他の手当

- 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ
(35,100円→34,900円)

[実施時期等] 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.37%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

III 給与制度の改定等

- 経過措置額の廃止等
 - ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止
 - ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成24年4月に、36歳未満の職員を最大2号俸、36歳以上42歳未満の職員を最大1号俸、平成25年4月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大1号俸上位に調整
- 今後の取組
 - ・ 50歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
 - ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
 - ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については、政府における職の整備の取組を待って対応
- その他
 - ・ 本年は、東北3県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及