

# 生活改善につながらない低額 月例給0.36% 一時金0.1月改善 勧告

## 声明

1 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職員の勤務時間改定に関する勧告ならびに関連する報告を行った。

2 十分な勧告である。また、国公労連の住居手当の改善要求を受け止めず、地域手当など「給与制度の総合的見直し」を促進したことは、賃金の地域間格

差を拡大するもので、遺憾である。勧告は、非常勤職員の行政への尽力と職務に見合わない劣悪な処遇を顧みず、賃金改善や夏季休暇新設などの要求にまったく応えていない。人事院の姿勢に、厳しく抗議する。

3 人事院は、国公労連の反対を押し切つて、すべての職員を対象とした「フレックスタイム制」を導入する勤務時間法「改正」の勧告を強行した。「フレックス」の名を冠してはいるも

「フレックスタイム制」導入は、二度にわたつて政府が人事院に検討を要請しており、政府と人事院の責任は重大である。労働時間の柔軟化には、反対の立場で追及を強化する。

5 今後のたたかいは政府との交渉へと移る。給与改善勧告の早期実施を求めるとともに、労使合意のないすべての職員を対象とした労働時間の柔軟化の不実施を求めていく。また、「給与制度の総合的見直し」の中止撤回を求めて奮闘する。

一時金ともに2年連続プラスとなり、俸給表の水準は1469円(0.36%)の改善、一時金は0.1カ月分の改善を勧告した。

差を拡大するもので、遺憾である。勧告は、非常勤職員の行政への尽力と職務に見合わない劣悪な処遇を顧みず、賃金改善や夏季休暇新設などの要求にまったく応えていない。人事院の姿勢に、厳しく抗議する。

2 今年の春闘では、物価上昇と消費が低迷する厳しい状況の下で、賃金を大幅に引き上げるために、官民共同をさらに発展させていかなければならない。

3 人事院は、国公労連の反対を押し切つて、すべての職員を対象とした「フレックスタイム制」を導入する勤務時間法「改正」の勧告を強行した。「フレックス」の名を冠してはいるも

「フレックスタイム制」導入は、二度にわたつて政府が人事院に検討を要請しており、政府と人事院の責任は重大である。労働時間の柔軟化には、反対の立場で追及を強化する。

5 今後のたたかいは政府との交渉へと移る。給与改善勧告の早期実施を求めるとともに、労使合意のないすべての職員を対象とした労働時間の柔軟化の不実施を求めていく。また、「給与制度の総合的見直し」の中止撤回を求めて奮闘する。

# 一方的な労働時間の柔軟化は認められない

較差については、俸給表を改定して、初任給を2500円引き上げるなど若年層に重点を置きつつ、すべての号俸を引き上げた。俸給表の全面改定によって、再任用職員と非常勤職員の賃金水準及び、退職金にも波及する。これは、たたかひの反映であるが、私たちが要求した生活改善できる賃金水準にはほど遠い

差を拡大するもので、遺憾である。勧告は、非常勤職員の行政への尽力と職務に見合わない劣悪な処遇を顧みず、賃金改善や夏季休暇新設などの要求にまったく応えていない。人事院の姿勢に、厳しく抗議する。

2 今年の春闘では、物価上昇と消費が低迷する厳しい状況の下で、賃金を大幅に引き上げるために、官民共同をさらに発展させていかなければならない。

3 人事院は、国公労連の反対を押し切つて、すべての職員を対象とした「フレックスタイム制」を導入する勤務時間法「改正」の勧告を強行した。「フレックス」の名を冠してはいるも

「フレックスタイム制」導入は、二度にわたつて政府が人事院に検討を要請しており、政府と人事院の責任は重大である。労働時間の柔軟化には、反対の立場で追及を強化する。

5 今後のたたかいは政府との交渉へと移る。給与改善勧告の早期実施を求めるとともに、労使合意のないすべての職員を対象とした労働時間の柔軟化の不実施を求めていく。また、「給与制度の総合的見直し」の中止撤回を求めて奮闘する。

2015年8月6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(0.36%)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地域手当の支給割合を引上げ
- 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

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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

### 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12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率87.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、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

○民間給与との較差 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳]  
[俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返り分(注) 33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 4.21月(公務の支給月数 4.10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)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

##### (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

### (3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

#### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20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
27年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
28年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.80月	0.80月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

### 3 その他の課題

#### (1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

#### (2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

## Ⅲ 給与制度の総合的見直し

### 1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

### 2 平成28年度において実施する事項

#### (1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

#### (2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

\* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

# 勤務時間に関する勧告の骨子

## ○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（平成28年4月実施）

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

### 1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

### 2 フレックスタイム制の拡充の概要等

#### (1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる  
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる  
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

#### (2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

### 3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

### 4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施