

# 生活改善につながらない低額勧告

## 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

点をおいた配分など生活改善できる政策的な賃上げが必要との私たちの要求を顧みない人事院の姿勢は、労働基本権制約の代償

いたことは、一歩前進であるが、強い要求であった無給休暇の有給化や、社会通念に照らしても、批判されることは考えられない

支給や退職前の年休の繰り越しなどは心えておらず、再任用職員的生活実態から目を背けるものと言わねばならない。

可能にする特例や、他律的な業務の比重の高い部署の設定など、実効性が担保されるのか疑問である。上限規制の厳格な運用とそれを可能とするための客観的な勤務時間管理の義務化をはじめ、窓口受付時間設定の制度化、インターバル規制の導入など長時間労働の是正に向けて実効性ある対策を引き続き求めたい。

の企業が1割程度という現状で、公務が先行的に制度整備を行うことは社会一般をリードするものとなるがその影響を考慮しているのか疑問である。検討の際に「職員団体や各府省の意見も聴きながら検討する」としていただが国公労連の要求はほとんど反映されず、もはや基本権制約の代償の役割を果たしているとは到底言えない。あらためて、人事院の姿勢に厳重に抗議する。

金でも15年連続でプラスとなり、俸給表の水準は655円(0.16%)改善、一時金0.05月分の改善を勧告した。

機関とは言い難い。国公労連は人事院の姿勢に断固抗議する。

期転換制度の導入や更新にかかる公募要件の撤廃などにはまいったく思えず、給与も事実上勧告の域外におかれたままで、きわめて不十分である。

報告では、長時間労働の是正に向けて超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間(他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等)を設定するなどの措置に言及している。上限時間の規制化については一定評価できるものの、過労死ラインを超える超過勤務も

「当分の間」とはしているものの、役職定年制の導入、60歳超職員の間給与を実質的に「賃金構造基本統計調査」の結果だけをもって60歳前の7割の水準に引き下げること、現行再任用制度と同様の問題を抱える定年前の短時間再任用の導入、分限処分が適時厳正に行われるようにするための人事評価の適正な運用の徹底の必要性、加齢困難職種への特別措置を盛り込まなかったことなど、問題が山積している。くわえて、定年制の廃止および65歳以上定年制

今後のたたかいは、政府との交渉へと移る。国公労連は、給与改善勧告の早期実施、実効ある長時間労働規制、安心して働ける定年延長の実現などを求めることともに、すべての労働者の賃上げと雇用の確保にむけた国民共同のたたかいにこそ力を奮起する。

# 労働基本権制約の代償の役割果たさず

## 月例給0.16% 一時金0.05月改善

400円の引き上げを基本として、すべての号俸を引き上げることだ。

非常勤職員に関しては、昨年(17年度)、重点要請書を提出して、雇用の安定や均等待遇の実現など、制度の抜本改善と処遇改善を本日の勧告まで求めてきた。

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て、今回はじめて常勤職員と同様に一時金の改善をはかることとしている。

公務員人事管理に関する報告では、長時間労働の是正に向けて超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間(他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等)を設定するなどの措置に言及している。上限時間の規制化については一定評価できるものの、過労死ラインを超える超過勤務も

「当分の間」とはしているものの、役職定年制の導入、60歳超職員の間給与を実質的に「賃金構造基本統計調査」の結果だけをもって60歳前の7割の水準に引き下げること、現行再任用制度と同様の問題を抱える定年前の短時間再任用の導入、分限処分が適時厳正に行われるようにするための人事評価の適正な運用の徹底の必要性、加齢困難職種への特別措置を盛り込まなかったことなど、問題が山積している。くわえて、定年制の廃止および65歳以上定年制

今後のたたかいは、政府との交渉へと移る。国公労連は、給与改善勧告の早期実施、実効ある長時間労働規制、安心して働ける定年延長の実現などを求めることとともに、すべての労働者の賃上げと雇用の確保にむけた国民共同のたたかいにこそ力を奮起する。

「かたじけなく、給与と制度の総合的見直し」の現給保障廃止、扶養手当改悪、宿舎使用料の値上げが強行されるも、今回、今回のきわめて低額な改定では、生活改善にはつながらない。本年4月から賃上げになるなど不利益を被っている職員も多数いるなかで、高齢層に重

人事管理に関する報告で、「結婚休暇を設けるなど慶弔に係る休暇について所要の措置を講じてきた

一方、生活関連手当等の

評価できるものの、過労死ラインを超える超過勤務も

問題が山積している。くわえて、定年制の廃止および65歳以上定年制

2018年8月10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(0.16%)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	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925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、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討