

2017
人事院
勧告

- ◎月例給(較差0.15% 631円)を、初任給・若年層1,000円、その他400円引き上げを基本に俸給表改善
- ◎一時金引き上げ(0.1月) 4.30月⇒4.40月

春闘から続いたたかひの反映として、4年連続の月例給・一時金の引き上げを勧告 / 非正規労働者含む全ての職員の給与改善(地域手当等)を

◎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

【勧告の骨子】

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实地調査(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(1)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)

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(1)

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(1)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(1)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⇒4.40月

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

給与制度の総合的見直し

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。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

人事院勧告の問題点と県人事委員会勧告にむけて

8月8日、人事院は今年度の国家公務員賃金について、官民較差（631円0.15%）にもとづく、初任給で1,000円、最低でも400円の月例給引き上げ、0.10月の一時金引き上げを勧告しました。4年連続となる月例給・一時金どもの引き上げは、「すべての労働者の賃上げで景気回復を」と、民間と公務がともにたたかいを進めた春闘のたたかいの反映であり、「賃上げのサイクル」の定着の一步です。しかし初任給の1,000円引き上げは、給料月額だけで見れば最低賃金を下回る水準であり、税・社会保障などの負担増が、民間・公務を問わず、すべての労働者・国民に押し付けられているもとでは、多くの公務労働者にとって、この賃上げが実質的な生活改善に結びつくことにはなりません。さらに「給与制度の総合的見直し」による「現給保障」を受けている公務労働者の賃金は全く改善されることなく、その原資は、昨年に続き、霞が関の職員だけを対象とする本府省業務調整手当の引き上げに充てられることとなっています。また来年度には、その「現給保障」を廃止する一方で、55歳超管理職員（行政職(一)表6級以上)対象の1.5%減額措置の復元、本府省業務調整手当の引き上げを行い、「給与制度の総合的見直し」を予定通り完成させるとしています。これらは明らかに霞が関官僚の優遇にほかならず、とりわけ地方で国民・住民に向けたサービスの最前線で働く公務労働者に対する許しがたい賃金差別であり、認めることはできません。

臨時・非常勤職員、再任用職員の処遇改善は急務

臨時・非常勤職員の処遇改善については、今年7月、国の非常勤職員に関わる「給与指針」が改定され、人事院「報告」において、「その内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導」するとしました。しかしこれに留まることなく、長年要求してきた正規職員との均等待遇実現に向けた処遇改善は急務です。

再任用職員については、今年度末の定年退職者から年金支給開始年齢が63歳に引き上げられるもと、雇用と年金の確実な接続に向け、定年延長を前提とした制度の拡充が求められています。再任用職員から特に生活関連手当の支給や一時金支給月数

の改善が強く要求されているにもかかわらず、定年延長に向けた制度の検討を口実として改善が見送られたことに憤りを感じざるを得ません。

長時間労働の是正は人員増で

公務員の人事管理に関する報告では、とりわけ長時間労働の是正について「マネジメント強化や業務の合理化を進めてもお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある」と指摘しました。地方を含む公務職場でも、長年に及ぶ人員削減のもとで、いのちさえ危ぶまれるような状態が広がっており、今や、長時間労働の是正は、公務・民間の区別なく、日本社会全体で取り組むべき緊急課題となっています。人事院が真っ先に指摘すべきは、「能力発揮」を言う以前の問題として「普通に働き、普通に生活できる」職場体制を実現することであり、それは、フレックスタイム制やゆう活などといった小手先の措置でなく、正規職員を基本とする人員増でなければなりません。

県人事委勧告に向け給料表改定と地域手当の引上げを求める

国の本府省業務手当は、地方公務員には支給がないなか、国家公務員と同様に給料表改定を行ったとしても「現給保障」者が多く中で実質賃上げにはつながりません。地域手当が制度完成していない神奈川県においては(現在11.8%)引き続き地域手当の引き上げでの全職員の賃金引上げを求めます。給料表の引上げは、現給保障廃止時の給与水準を担保するものとなり、退職手当にも直接反映することや、総合的見直し以降に採用・再任用された職員は現給保障されていないことからこれらの職員にとっても直接の賃上げにつながります。

長時間労働解消のために人員増を求める

さらには非正規労働者の待遇改善や労働時間縮減の実効ある手立てを強く求めます。県人事委員会は職員の適正な勤務条件を確保する公正な第三者機関の使命として「職員が安心して公務に専念できる」ための人員増を勧告することを強く求めます。

組合未加入のみなさん、組合に加入して一緒に給料を良くしていきましょう。

人事院勧告による改定俸給表行政職(1)

(単位：百円)

基幹号給部分のみ掲載

職務の級 号給	1級			2級			3級			4級			5級			6級		
	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額	改定	現行	引上額
9	1,515	1,505	10	2,068	2,058	10	2,412	2,403	9	2,776	2,767	9	3,054	3,046	8	3,358	3,351	7
13	1,568	1,558	10	2,136	2,126	10	2,472	2,463	9	2,857	2,848	9	3,143	3,135	8	3,440	3,435	5
17	1,627	1,617	10	2,206	2,196	10	2,529	2,520	9	2,937	2,929	8	3,227	3,220	7	3,518	3,514	4
21	1,686	1,676	10	2,270	2,260	10	2,597	2,588	9	3,018	3,010	8	3,305	3,300	5	3,595	3,591	4
25	1,792	1,782	10	2,331	2,322	9	2,669	2,660	9	3,097	3,090	7	3,381	3,377	4	3,673	3,669	4
29	1,858	1,848	10	2,386	2,377	9	2,741	2,732	9	3,176	3,171	5	3,455	3,451	4	3,747	3,743	4
33	1,927	1,917	10	2,433	2,424	9	2,812	2,804	8	3,251	3,247	4	3,530	3,526	4	3,817	3,813	4
37	1,985	1,975	10	2,479	2,470	9	2,884	2,876	8	3,330	3,326	4	3,597	3,593	4	3,876	3,872	4
41	2,037	2,027	10	2,536	2,527	9	2,953	2,946	7	3,407	3,403	4	3,651	3,647	4	3,922	3,918	4
45	2,088	2,078	10	2,589	2,580	9	3,017	3,012	5	3,478	3,474	4	3,690	3,686	4	3,964	3,960	4
49	2,138	2,128	10	2,641	2,633	8	3,077	3,073	4	3,538	3,534	4	3,726	3,722	4	3,991	3,987	4
53	2,181	2,171	10	2,688	2,680	8	3,139	3,135	4	3,577	3,573	4	3,757	3,753	4	4,010	4,006	4
57	2,215	2,206	9	2,735	2,728	7	3,201	3,197	4	3,617	3,613	4	3,783	3,779	4	4,022	4,018	4
61	2,248	2,239	9	2,776	2,771	5	3,244	3,240	4	3,642	3,638	4	3,806	3,802	4	4,034	4,030	4
65	2,282	2,273	9	2,811	2,807	4	3,278	3,274	4	3,665	3,661	4	3,829	3,825	4	4,046	4,042	4
69	2,317	2,308	9	2,846	2,842	4	3,305	3,301	4	3,689	3,685	4	3,851	3,847	4	4,057	4,053	4
73	2,346	2,337	9	2,878	2,874	4	3,331	3,327	4	3,711	3,707	4	3,870	3,866	4	4,068	4,064	4
77	2,373	2,364	9	2,893	2,889	4	3,351	3,347	4	3,734	3,730	4	3,885	3,881	4	4,078	4,074	4
81	2,402	2,394	8	2,905	2,901	4	3,369	3,365	4	3,755	3,751	4	3,896	3,892	4	4,088	4,084	4
85	2,429	2,421	8	2,917	2,913	4	3,387	3,383	4	3,773	3,769	4	3,906	3,902	4	4,098	4,094	4
89	2,456	2,449	7	2,930	2,926	4	3,403	3,399	4	3,790	3,786	4	3,916	3,912	4			
93	2,471	2,466	5	2,942	2,938	4	3,418	3,414	4	3,806	3,802	4	3,926	3,922	4			
97				2,954	2,950	4	3,432	3,428	4									
101				2,967	2,963	4	3,447	3,443	4									
105				2,979	2,975	4	3,464	3,460	4									
109				2,991	2,987	4	3,481	3,477	4									
113				3,003	2,999	4	3,496	3,492	4									
117				3,015	3,011	4												
121				3,027	3,023	4												
125				3,038	3,034	4												
再任用	1873	1869	4	2,148	2,144	4	2548	2544	4	2742	2738	4	2,893	2,889	4	3,147	3,143	4