

vol. 2185

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館  
TEL/(097)556-2838 FAX/(097)556-8998 MAIL/ohtwu@view.ocn.ne.jp

# 大分県高教組情報

【発行者】横道 信哉 【印刷】佐伯印刷(株) 【売価】30円(組合員の購読料は組合費の中に入れて徴収しています)



## 今号の掲載内容 (掲載順)

- 2018年人事院勧告5年連続で月例給、一時金ともに引き上げー8/8  
ー公務員連絡会は声明を発出し、勧告通りの実施を要求ー

## 2018年人事院勧告 5年連続で月例給、一時金ともに引き上げー8/8 ー公務員連絡会は声明を発出し、勧告通りの実施を要求ー

人事院は8月10日10時に、国会と内閣に対して月例給を0.16%、655円、一時金を0.05月引き上げなどの勧告・報告を行いました。政府はこの勧告等を受けて、給与関係閣僚会議を開催し、その取扱いを検討していくこととなりますが、日程は未定です。

公務員連絡会は、これを受けて、「①月例給・一時金ともに5年連続の引上げは、組合員の期待に一定程度応える勧告となった、②月例給与の配分は、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、較差が小さい中ですべての公務員に配慮した措置である、一時金の引上げ分を5年連続で勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員や非常勤職員等への配慮を欠くものである、③民間労働法制を踏まえ、超過勤務の上限時間を人事院規則で定めることは評価するが、各省各庁の長の判断に基づく特例を設けることは問題であり、上限時間の実効性確保が課題となる。労働基本権制約のもと、人事院の使命に基づく関与を強く求める、④非常勤職員の待遇について、同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、今回措置される慶弔休暇の適用等に加えて、一層の改善が必要、⑤定年引上げの意見の申出は、その給与水準や役職定年制については要求を十分に満たすものとはなっていない。今回の意見の申出が着実かつ確実に実施されることが何よりも重要であり、人事院が早期実施を実現するまで、その責任を果たしていくことを求める」などを内容とする声明(後掲)を発しました。

## 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

### 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12,500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円はね返り分（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

#### （3）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

## 定年を段階的に65歳に引き上げるための

## 国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員的能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

### 1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

・平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出

平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定

- ・政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

## 2 定年の引上げの必要性

- ・少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職（一）の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

## 3 定年の引上げに関する具体的措置

### (1) 定年制度の見直し

- ・一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

### (2) 役職定年制の導入

- ・新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

## 公務員連絡会の声明

### 声 明

1. 人事院は、本日、月例給を0.16%、655円引き上げ、一時金の支給月数を0.05月分引上げる給与に関する勧告・報告と公務における働き方改革をはじめとした公務員人事管理に関する報告、国家公務員の定年の引上げに関する意見の申出を行った。

2. 公務員連絡会は、6月20日に人事院に要求を提出し、以降、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、全国から3,000名を結集した7.26中央行動を背景として書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を行うなど、人事院との交渉・協議を最終盤までねばり強く取り組んだ。

本年の人勸期における重要課題は、民間企業の賃上げの結果を踏まえ、公務員の月例給与及び一時金の引上げを勧告させるとともに、政府全体の重要課題として進められている「働き方改革」について、とりわけ時間外（超過）勤務の上限規制を民間に遅れることなく措置させること、そして雇用と年金の接続に関わって、政府からの検討要請という機を捉えて、公務員の定年引上げの着実・確実かつ早期具体化に向けた措置を行わせることであった。

3. 給与の改定勧告については、民間における賃上げ等の動向を反映し、月例給・一時金ともに5年連続の引上げ・支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応える勧告となった。月例給与の配分は、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、較差が小さい中ですべての公務員に配慮した措置と理解するが、一時金の引上げ分を5年連続で勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員や非常勤職員等への配慮を欠くものといわざるを得ない。昨年の非常勤職員給与決定指針改正で勤勉手当の支給が明記されており、その順守を求めていくものである。

公務における超過勤務時間については、これまでは超勤縮減指針による上限目安時間の設定に止まっていたが、民間における時間外労働の上限規制を踏まえ、命ずることのできる上限時間を人事院規則で定めることは評価する。しかしながら、大規模な災害への対応はともかく、重要な法令の立案、国際交渉その他の重要性・緊急性が高い業務について、各省各庁の長の判断に基づく特例を設けることは問題である。職員の健康安全はもとよりワーク・ライフ・バランスが確保されるためには、なによりも長時間労働が是正されなければならない、上限時間の実効性確保が課題となる。われわれ自身、職場でしっかりと取り組む決意であるが、労働基本権制約のもとで職員の利益を保護するという人事院の使命に基づく関与を強く求めるものである。

非常勤職員の待遇について、同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、改正された非常勤職員給与決定指針の順守はもとより、今回措置される慶弔休暇の適用等に加えて、一層の改善が必要だ。

公務員の定年を引上げるための意見の申出は、その給与水準や役職定年制については、われわれの要求を十分に満たすものとはなっていないが、あくまで現時点の環境条件のもとにおける人事院の判断として受けとめる。2011年の意見の申出の取扱いを踏まえたとき、今回の意見の申出が着実かつ確実に実施されることが何よりも重要であり、人事院が早期実施を実現するまで、その責任を最後までしっかりと果たしていくことを求める。

4. 以上のように、本年の勧告・報告、意見の申出はわれわれの要求にあまねく応えたものとはいえないが、労働基本権制約のもと、公務員連絡会は、政府に対して、給与改定を勧告通り早期完全実施することを求める。また、長時間労働の是正、意見の申出に基づく定年引上げの着実かつ確実な早期実施を求めて取組を強化していく。

公務員連絡会は、勧告等の完全実施と、すべての公務員労働者の労働諸条件の改善、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の取組において、全力を尽くすものである。

2018年8月10日

公務員労働組合連絡会

第25回参議院議員選挙立候補予定者 (日政連)



実現  
します!

教育、くらし、平和  
希望ある未来を子どもたちに!  
しゅんいち  
みずおか俊一



みずおか俊一 後援会

〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋2-6-2 日本教育会館7F  
電話: 03-6265-6078 FAX: 03-6265-6079

URL: <https://mizuoka.net>

あんしん むすぶ  
教職員共済

<http://www.kyousyokuin.or.jp/>

20代から40代の

ライフデザインセミナー

を開催いたします!

開催日時

2018年10月27日(土) 10:00~12:00 定員 100人

会場: 大分県教育会館 2階 201 研修室 (大分市大字下郡 496-38)

セミナー内容

— 退職後に安心して生活するために今から準備できること —

- ① 公的年金 ② 退職手当について
- ③ 三大資金と貯蓄について ④ 保障見直しについて

対象者: 教職員とご家族

教職員の皆様の、生活設計を支援することを目的に『ライフデザインセミナー』を開催します。

在職中から退職後までを見通した生活設計を考えるとともに、現状の生活スタイルや保障内容を見直す「きっかけ」になればと思っています。

参加ご希望の方は教職員共済大分県事業所までご連絡ください。

- ※ お申込みは先着順となります。定員となり次第、締め切らせていただきます。
- ※ 旅費等は準備しておりませんのでご了承ください。

「今後の生活に様々な不安があるけれど、じっくり考える余裕がない」

日々多忙な教職員の皆さまの生活設計に、お役立ていただけるセミナーです。

ぜひ皆さまお誘い合わせのうえ、ご参加ください。

教職員共済イメージキャラクター  
あむりん



お問合わせ  
お申込みは

厚生労働省認可

教職員共済生活協同組合 大分県事業所

〒870-0951 大分市大字下郡 496-38 大分県教育会館 2F  
電話 (097)556-4300 FAX (097)556-4441