

vol. 2209

【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】大野 真二 【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)

- 2019年人事院勧告6年連続で月例給、一時金ともに引き上げ — 8 / 7
— 公務員連絡会は声明を発出し、勧告通りの実施を要求 —
- 「子どもの最善の利益」の確保のために ~子どもの権利条約制定30周年~

2019年人事院勧告

6年連続で月例給、一時金ともに引き上げ — 8 / 7 — 公務員連絡会は声明を発出し、勧告通りの実施を要求 —

人事院は8月7日17時に、国会と内閣に対して月例給を0.09%、387円、一時金を0.05月引き上げる勧告・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、「本年の勧告・報告は、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、長時間労働の是正やパワハラ防止対策、昨年の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、すべての職員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」などを内容とする声明(後掲)を発出しました。

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(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- 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
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

〈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 387円 0.09%〔行政職(一)…現行給与 411,123円平均年齢 43.4歳〕

〔俸給 344円はね返り分(注) 43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 4.51月(公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率 0.1%)

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(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ(12,000円→16,000円)。

これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ(27,000円→28,000円)

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度 期末手当	1.30月(支給済み)	1.30月(改定なし)
勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.975月(現行 0.925月)
2年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

・月例給：平成31年4月1日(住居手当については令和2年4月1日)

・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。

民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。

本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

公務員連絡会の声明

声 明

1. 人事院は、本日、月例給を0.09%、387円引上げ、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・報告と働き方改革をはじめとする公務員人事管理に関する報告を行った。

2. 公務員連絡会は、6月19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7.25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。

本年の人勤期における重要課題は、①民間の賃金及び一時金等をはじめとする厳しい環境のもとにあっても、公務員の月例給与及び一時金の引上げを勧告させること、②住居手当については、交渉・協議、合意に基づく対応をさせること、③改正人事院規則に基づく超過勤務の縮減に向け、実効ある措置としての具体化をはかること、④パワー・ハラスメント防止対策について民間に遅れることなく措置させること、⑤非常勤職員の待遇を改善させること等であった。

3. 本年の給与に関する勧告・報告は、①月例給与の官民較差が387円と極めて小さいもとで俸給表の改定を勧告した。具体的には、民間の初任給との水準差を解消し、これに伴い、若年層が在職する号俸に限定して改定を行うものである。このことは、公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善に寄与することから一定の評価はできるものの、俸給表全体を改定するための較差に至らなかったとはいえ、われわれが求めた全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない。②一時金については6年連続で支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応える勧告となったが、再任用職員の改定を見送ったことは遺憾である。公的年金の支給開始年齢の引上げ以降の高齢期の雇用と給与のあり方に関わる根本的問題として捉え、定年の段階的引上げをはじめとする対応に改めて全力をあげることにする。また、本年も引上げ分を勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員への配慮を欠くものである。非常勤職員については、改正非常勤職員給与決定指針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。③住居手当の見直しについては、90年代前半から長年にわたり見直しが行われていないことを踏まえ、この間の国家公務員宿舎の削減に伴い、既に使用料が大幅に引き上げられている宿舎居住職員とのバランスをはかる必要に対して、見直しの内容は、手当が減額される職員への一定の配慮がなされたものといえる。基礎控除額の引き上げに伴い手当が減額となる職員が生じることはなお遺憾ではあるが、交渉・協議の到達点として見直しを受けとめるものである。

4. 長時間労働の是正については、人事管理報告では、本年4月から設定した超過勤務命令の上限等に関して、制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導すること等について言及している。本年4月から新たな制度のもとで取組が進められているもと、職場における労使交渉や政党に対する国家公務員の超過勤務時間の縮減に向けての要請行動などの取組を展開してきた。人事院には、各省における他律的業務の部署の指定や上限時間を超えることのできる特例業務の取扱いなどの実態を適時適確に把握し、強力な指導助言を行うなど、実効ある超過勤務の縮減に向けた、より一層の対応を強く求める。

ハラスメント防止対策については、人事管理報告では、現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、パワー・ハラスメントに対する新たな防止策を措置することについて言及している。ハラスメント対策については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一

部を改正する法律」が成立し、民間法制度が先行しているもと、とくにパワーハラスメントの定義や実効ある紛争解決機能の措置に向けて、労働政策審議会の動向を踏まえた人事院規則等の改定に向け人事院との交渉・協議を継続していく。

非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇が新設されることとなった。同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、引き続き、人事院には、常勤職員との間で取扱いが異なる休暇・休業制度に関しての総点検の実施と公務員連絡会との協議に基づく改善を求めている。

5. 以上のように、本年の勧告・報告は、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、長時間労働の是正やパワハラ防止対策、昨年の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、すべての職員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。

2019年 8 月 7 日 公務員労働組合連絡会

●●● 「子どもの最善の利益」の確保のために ～子どもの権利条約制定 30 周年～ ●●●

6 月に開催された大分高教組第 111 回定期大会でも話題に上がった「子どもの権利条約」は、1989 年 11 月 20 日の第 44 回国連総会において採択され（発効は翌年の 1990 年）今年で 30 周年、日本では、1994 年 4 月 22 日に批准、同年 5 月 22 日に発効され、25 周年を迎えましたが、私たちはどれだけその内容を理解できているでしょうか？

「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」は、子どもの基本的人権を国際的に保障するために定められた条約です。18 歳未満を「児童（子ども）」と定義し、子どもを「人権の主体」として認識し、その権利を保障すること。特に、子どもの「意見表明権」（第 12 条）が規定され、「子どもの最善の利益」（第 3 条）の確保をめざしています。また、しばしば子どもが社会の犠牲となってきた歴史をふまえ、子ども特有の「保護され、支援を受ける権利」の十分な保障をめざしています。そして、子どもの「意見表明権」の実効性を担保するために、子どもの権利を保障する親の第一次的責任（第 18 条）を定めていることや、各国の協働の努力によって子どもの権利の保障と実現を「地球規模」でめざしています。

子どもの権利条約の 4 つの柱

◎ 生きる権利

子どもたちは健康に生まれ、安全な水や十分な栄養を得て、健やかに成長する権利を持っています。

◎ 育つ権利

子どもたちは教育を受ける権利を持っています。また、休んだり遊んだりすること、様々な情報を得、自分の考えや信じる事が守られることも、自分らしく成長するためにとっても重要です。

◎ 守られる権利

子どもたちは、あらゆる種類の差別や虐待、搾取から守られなければなりません。紛争下の子ども、障害をもつ子ども、少数民族の子どもなどは特別に守られる権利を持っています。

◎ 参加する権利

子どもたちは、自分に関係のある事柄について自由に意見を表したり、集まってグループを作ったり、活動することができます。そのときには、家族や地域社会の一員としてルールを守って行動する義務があります。

第 3 条 子どもの最善の利益	第 6 条 生命への権利、生存・発達の確保	第 12 条 意見表明権
子どもに関わるすべての活動は、子どもにとって最善の利益を第一時的に考慮されなければなりません	すべての子どもは、生きる権利を持っています。国はその権利を守るためできる限りのことをしなければなりません	子どもは、自分に関係あることについて自由に自分の意見を表明する権利を持っています。その意見は、子どもの発達に応じて配慮されなければなりません
第 15 条 結社・集会の自由	第 19 条 親による虐待・放任・搾取からの保護	第 31 条 休息・余暇・遊び・文化的・芸術的生活への参加
子どもは、結社の自由と平和的な集会の自由を持っています。これらは、民主的社會において必要なもの以外制限されません	国は、保護者が子どもを育てている間、子どもがあらゆる暴力や虐待等を受けないように、子どもを保護しなければなりません	子どもは、休息し余暇を持つ権利を持ち、その年齢に応じた文化的生活と芸術に自由に参加できる権利を持っています。国は、これらへの参加を促進し、適当かつ平等な機会を提供する必要があります