

# 2018人事院勧告

## 月例給及び一時金、5年連続の引上げ

### 再任用職員含む、すべての号俸を引き上げ



2018.7.26「人勤期中央行動」日比谷野音にて

人事院は、8月10日（金）、月例給を0.16%、655円引き上げ、一時金の支給月数を0.05月引き上げる勧告を行った。月例給の配分について、再任用職員を含む、すべての号俸を引き上げ。また、定年引き上げについて意見の申出を行った。

【月例給・一時金】  
月例給・一時金ともに5年連続の引上げとなったことは、2018春闘における民間企業の賃金引き上げ実態を踏まえつつ、組合員の期待にも一定程度応える内容といえる。月例給の配分について、初任給や若年層に重点を置きつつも、再任用職員を含む、すべての号俸の引き上げを行ったことについては、一定の評価ができる。しかし、一時金の引き上げ分を期末手当ではなく、5年連続で勤勉手当にあてたこと



発行所  
自治労千葉県本部  
千葉市中央区中央  
4-13-10  
千葉県教育会館  
新館6階  
TEL 043-201-1300  
FAX 043-201-1301  
編集発行人  
横田義之

# 2018 人勤特集号 号外

## 2018人勤に対する自治労見解

- 人事院は8月10日、本年の官民較差に基づき、月例給を655円・0.16%、一時金を0.05月引き上げる勧告を行った。  
月例給、一時金ともに、5年連続の引き上げ勧告となったことは、2018春闘における民間企業の賃上げ実態を踏まえつつ、組合員の期待にも一定程度応える内容といえる。  
月例給の配分について、初任給や若年層に重点を置きつつも、再任用職員を含む、すべての号俸の引き上げを行ったことについては、一定の評価ができる。しかし、一時金の引き上げ分を期末手当ではなく、5年連続で勤勉手当にあてたことは不満が残るところである。
- 民間においては働き方改革関連法が成立し、時間外労働の上限規制が進められていく中で、国家公務員においてもこれまで超過勤務に対して指針による上限目安の設定にとどまっていたものを、人事院規則で上限時間を定めることとしたことについては評価するものである。しかし、災害対応時や重要性・緊急性の高い業務については特例を設けるとしていることは、国会対応等を理由となし崩しの規制が骨抜きとされてしまう恐れがあるため、その運用について労働組合はもちろん、人事院も強く関与していく必要があることから、引き続き公務労協と連携し、規制が実効性のあるものとなるよう取り組みを進めていく。  
また、労働基準法の改正や人事院規則と平仄を合わせ、地方公務員についても条例に時間外労働の上限時間を定めること等、総労働時間短縮に向けた具体的な対応を求めていく。
- 非常勤職員については、働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」といわれる、雇用形態に関わりなく均等・均衡待遇の実現にむけた措置等の趣旨を踏まえ、結婚休暇の新設を含む慶弔休暇の拡充が措置されることとなった。  
慶弔休暇以外の各種休暇や賃金をはじめとするその他制度についても、常勤職員との均等・均衡を基本に見直しを求めていく。  
特に昨年改正された非常勤職員の給与に関する指針にしたがい、すべての省庁で非常勤職員に勤勉手当が支給されるよう求めるとともに、地方公務員については、現行の臨時・非常勤職員制度においても国との権衡の観点から見直しを進め、あわせて新設される会計年度任用職員の制度構築につなげていく。
- また、2018勧告・報告にあわせ、定年引上げに向けて意見の申出を行ったことについては評価できるものであるが、給与水準等については不十分な内容であり引き続き検討を求めていく。本年の意見の申出については2011年の意見の申出を上書きするものとの認識を人事院は示しているが、引き上げの最終的な判断は政府が行うことから、公務労協と連携して政府に対し実現にむけて対応をはかるよう追求するとともに、人事院に対しても、引き続きその責務を果たすよう求めていかなければならない。あわせて、地方公務員についても、役職定年や困難職種取り扱いなどの地方における課題の対応を含め、国家公務員に遅れることなく定年引上げが実現されるよう総務省に早期の検討を求めていく。
- 今後は、政府による勧告の取り扱いが焦点となる。9月には自民党総裁選が予定されており、秋の臨時国会にむけての政治情勢は不透明ではあるが、公務労協と連携し政府に対し、本年の官民較差に基づく給与引き上げの早期の実施と定年引上げにむけた対応を強く求めていく。
- 自治労は、2018秋季闘争・賃金確定闘争に向けて、人事委員会対策を強化し、要請・交渉に直ちにに取り組む。人事委員会に対して、公民較差プラス分は、給料表引き上げに確実かつ広範な配分、国家公務員と同様に臨時・非常勤等職員に対する結婚休暇の創設など慶弔休暇の拡充、定年引上げに関する検討等を求める。同時に、首長との早期の協議を開始し、交渉・合意による賃金確定をはかる。本部は、各自治体における労使交渉結果の尊重とともに、国が不当な干渉を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。こうした取り組みを通じ、自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底するとともに、同時に取り組む会計年度任用職員制度の構築の課題とあわせて、産別統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部が一体となった取り組みを全力で展開する。

は不満が残るところである。

【非常勤職員】  
働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」の原則である、雇用形態に関わりなく均等・均衡待遇の実現にむけた措置等の趣旨を踏まえ、結婚休暇の新設を含む慶弔休暇の拡充が措置されることとなったが、常勤職員との均等・均衡を基本に一層の改善が求められる。

【長時間労働対策】  
民間における時間外労働の上限規制を踏まえ、結婚休暇の新設を含む慶弔休暇の拡充が措置されることとなったが、常勤職員との均等・均衡を基本に一層の改善が求められる。

え、超過勤務の上限時間を人事院規則で定める事は評価できるが、災害対応時や重要性・緊急性の高い業務について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。

【定年引上げ】  
定年引き上げに向けての意見の申出を行ったことは評価できるものであるが、給与水準等については不十分な内容であり引き続き、

### ◇ 西日本豪雨災害 被災者支援【災害特別カンパ】実施中 ◇

6/28以降、台風7号や梅雨前線の影響により被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。  
自治労では特別カンパを実施中です。詳細は所属組合にご確認ください。ご協力をお願いいたします。

検討を求めるとともに、人事院が早期の実施を実現するまで、その責務を最後まで果たすよう求めていく必要がある。

# 2018人事院勧告の骨子

## ◆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、俸給表の水準を引き上げ
- 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

### 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 4.46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、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1,500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

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

### 1 国民の信頼回復に向けた取組

#### (1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

#### (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとするとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

#### (3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

### 2 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

#### (2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

#### (3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

### 3 働き方改革と勤務環境の整備等

#### (1) 長時間労働の是正

- 国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置
  - ・ 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)と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け
  - ・ 1月 100 時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
  - ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

#### (2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、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、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

#### (3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

#### (4) 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は、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

## 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ポイント

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の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