



Japan Public Sector Union

国公連合

国公連合発行 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
連合会館5F 公務労協内
TEL 03-5209-6205
FAX 03-5209-6206
編集発行人 荳司 真佐人

2019 人事院勧告

月例給は若年層職員が在職する俸給表を改定

― 一時金は再任用職員を除き0・05月分引き上げ ―

官民較差は0・09%、387円
住居手当の見直しも勧告される

人事院は8月7日に政府を盛り込んだ勧告を行った。内閣に対し、国家公務員の月例給の引き上げ・一時金・職俸給表(一)について、の支給月数の引き上げなど総合職試験、一般職試験(大

卒程度)に係る初任給を1500円、一般職試験(高卒程度)に係る初任給を2000円引き上げ、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、②その他の俸給表については、行政職俸給表(一)と

の均衡を基本に改定し、専門スタッフ職・指定職俸給表の改定は行わない、としている。

これまでの間、官民較差が僅少な場合、扶養手当の引き上げや暫定的な一時金の支給で対応してきたが、本年は人材確保の観点からの俸給表改定勧告が行われた。

長時間労働是正やパワハラ対策等を報告 非常勤職員の夏季休暇が新設される

公務員人事管理に関する報告では、勤務時間等に関する取組として、本年4月から超過勤務命令の上限等を設定していることから、制度の運用状況等を把握し、必要に応じて各府省を指導するとともに、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援するとしている。

人勧の早期完全実施を政府に要請 確定期も公務労協に結集し取り組む

国公連合は、本年の人勧期においても公務労協・公務員連絡会と連携し、段階

副委員長回覧板 次のたたかいへ

この「副委員長回覧板」実に三年半ぶりの投稿となった。前回は、中央委員会報告の情報に掲載され、今回は人勧特集である▼本年も「月例給・一時金」とともに引き上げとなったようだ(勧告が出る前に投稿!)。住居手当の改善も?何とかかな?▼公務員連絡会交渉委員の皆さんお疲れ様でした。そして、昨年の夏が平成で最も暑い夏だったそうだが、令和になって初めの夏、昨年以上の猛暑となっている中で中央行動、参加者の皆さん(私も含めて)大変お疲れ様でした!しかし、これからが本番。安倍政権との闘いが待っています。10月からの消費税引き上げによって消費は伸びない!税収も伸びない。国の財政厳しいので・・・等、何を言い出すかわからない政権。気を引き締めて掛からなければ!▼また、今回の配分でも初任給・若年層対策に重点を置くようであるが、現状、民間中小でも働き手の確保のために初任給を無理してでも上げているのは事実、仕方がないとも思える。でも、6年連続の引き上げ分をやっと普通定期昇給2回分位?改善された気がしない!と言うのが本音である▼後は、人勧完全実施の取り組みと並行して、上位級をめざし「級別定数改善」の取り組みに力を注ごう。それっきゃない!

(T・T)



①最終回答交渉に臨む公務員連絡会委員長クラス交渉委員(右から3人目が柴山議長、8月5日、人事院②回答する一宮人事院総裁③公務員連絡会2019人勧期中央行動には、全国から約3千人が結集した(7月25日、東京・日比谷大音楽堂)



霞が関一周のデモ行進で人勤期要求実現をアピール



長時間労働の是正や定年引き上げなども訴えた



2019人勤期最終局面の取り組みを意思統一した



人事院前で書記長クラス交渉の支援行動を実施



交渉支援行動を指揮する渡邊書記長(政労連書記長)



人事院前で取り組み報告する井上税関労組書記次長



中央集会で行動指示する清水全駐労書記長



中央集会で決意表明する下山国交職組東北地本委員長

公務員連絡会 人勤期中央行動

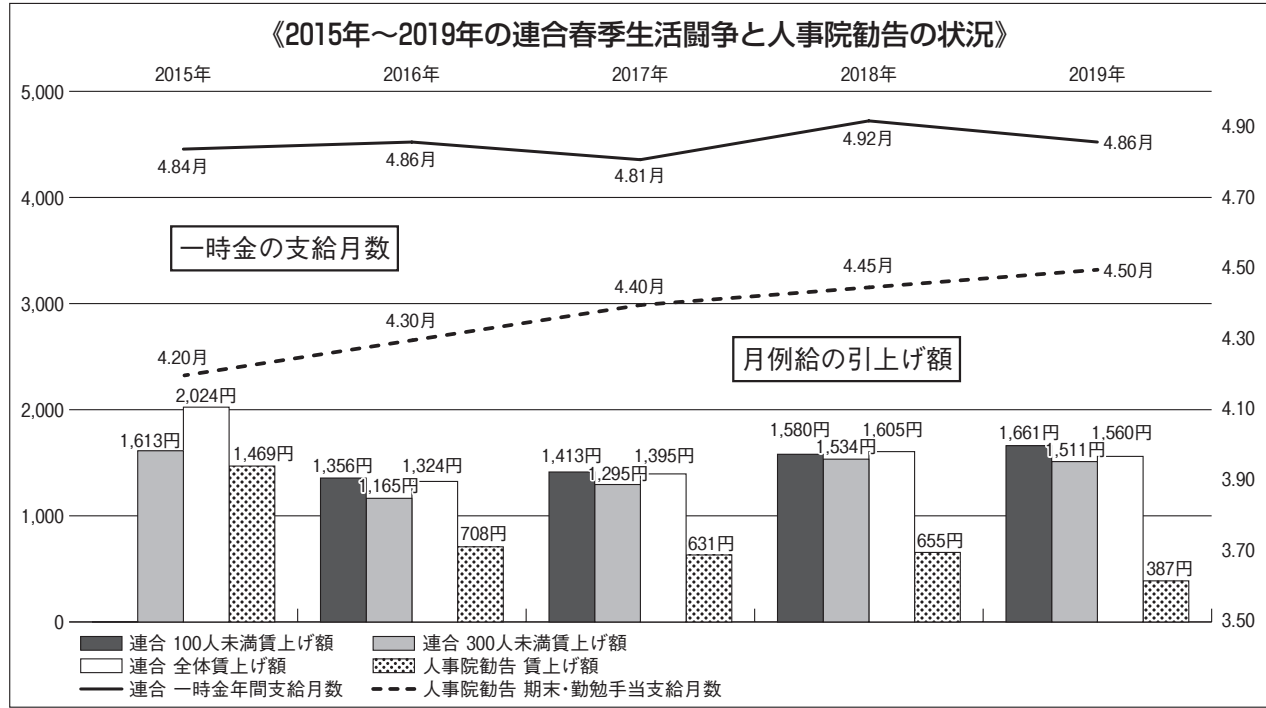
公務員連絡会は7月25日、全国から3千人の仲間を結集して2019人勤期中央行動を実施した。中央決起集会をはじめ霞が関一周デモ行進、人事院前交渉支援行動、総括集会などに精力的に取り組み、6年連続の月例給与・一時金の引き上げ勧告をはじめ2019人勤期要求実現を求め最後まで闘い抜く決意を固めた。また前段には、公務労協国家公務員関係部会(国公関係部会)が2019夏季決起集会を開催し、協約締結権グループの2019春季交渉等を共有するとともに、今後の取り組みについて意思統一した。

7.25 6年連続の月例給与・一時金 引き上げ勧告へ総行動を展開

人事院勧告での給与改定には、民間労組等の春季生活闘争での妥結結果が影響することから、国公連合は今年の春闘期の取り組みにおいても連合に結集し、民間産別の春季生活闘争を積極的に支援してきた。連合は2019春季生活闘争方針においても、賃上げの継続による「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」

2019連合春季生活闘争と人事院勧告 賃上げの流れが人勤に波及 中小の奮闘が全体を底上げ

の実現を同時に推し進めるとともに、賃金の「上げ幅のみならず賃金水準」を追求する闘争を強化していくことを掲げ、運動を進めてきた。その結果、連合が7月5日に公表した最終回答集計(6月末時点)では、平均賃金方式で要求し回答を引き出した組合の組合員数の加重平均で、賃上げ率が5.977%、賃上げ率が2.07%となり、昨年同時期比63円増・同率となっている。特に、組合員数100人未満の組合が健闘し、賃上げ率が明確に分かる組合における賃上げ分16.11円、0.73%は額率とともに全規模区分で最も高くなっており、全体の賃上げにつながる要因となっている。現在の人勤制度の下においては、民間等労組での賃上げの流れが公務員賃金に影響することを鑑み、今後も連合に結集し連携して、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の実現」などに向けた取り組みを進めていかなければならない。



*連合の各賃上げ額は、各年の最終集計分(6月末)で賃上げ率が明確に分かる組合の加重平均の集計額。
*連合の組合員規模100人未満については、2016年以降のデータから公表されている。

人事院勧告(月例給、期末・勤勉手当)の変遷 【作成:国公連合】

年次	行(一)俸給表平均年齢	行(一)俸給表平均給与月額(③1)	勧告日	官民較差平均改定率 平均改定額	期末・勤勉手当支給月数(③2)	国会決定内容
2006 (平成18年)	40.4歳	381,212円	8月8日	改定見送り 0.00% 18円 従来比較方法較差 1.12% 4,252円	(4.45)	勧告通り ③勧告の際に、官民比較方法の見直しがあり、企業規模50人以上に拡大等を実施した。
2007 (平成19年)	40.7歳	383,541円	8月8日	0.35% 1,352円	4.50	勧告通り (指定額不実施)
2008 (平成20年)	41.1歳	387,506円	8月11日	改定見送り 0.04% 136円	(4.50)	勧告通り
2009 (平成21年)	41.5歳	391,770円	8月11日	△0.22% △863円	4.15	勧告通り
2010 (平成22年)	41.9歳	395,666円	8月10日	△0.19% △757円	3.95	勧告通り
2011 (平成23年)	42.3歳	397,723円	9月30日	△0.23% △899円	(3.95)	別記(③3)
2012 (平成24年)	42.8歳	特例減額前 401,789円 特例減額後 372,906円	8月8日	改定見送り 減額前の較差 △0.07% △273円 減額後の較差 7.67% 28,610円	(3.95)	改定見送りについては勧告通り ③55歳超の昇給昇格制度の改正については、自公法に文代後には2014年からの実施を閣議決定した。
2013 (平成25年)	43.1歳	特例減額前 405,463円 特例減額後 376,257円	8月8日	改定見送り 減額前の較差 0.02% 76円 減額後の較差 7.78% 29,282円	(3.95)	勧告通り ③なお、特例減額については法律の規定どおり2014年3月末で終了することをあわせて閣議決定した。
2014 (平成26年)	43.5歳	408,472円	8月7日	0.27% 1,090円	4.10	勧告通り
2015 (平成27年)	43.5歳	408,996円	8月6日	0.36% 1,469円	4.20	勧告通り
2016 (平成28年)	43.6歳	410,984円	8月8日	0.17% 708円	4.30	勧告通り
2017 (平成29年)	43.6歳	410,719円	8月8日	0.15% 631円	4.40	勧告通り
2018 (平成30年)	43.5歳	410,940円	8月10日	0.16% 655円	4.45	勧告通り
2019 (令和元年)	43.4歳	411,123円	8月7日	0.09% 387円	4.50	

③1. 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実質弁償的な性格の通勤手当等以外の俸給、扶養手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、地域手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。

③2. 期末・勤勉手当の月数の()は改定勧告を行っていないことを表す。

③3. 2011年は別途の給与特例減額法案の閣議提出があり人勤不実施を決めるも、民自公の3党合意に基づき、人勤実施の上で給与を減額する法案が2012年2月成立、3月施行。

公務労協国公関係部会夏季決起集会



協約締結権のある組合の賃金交渉状況等を共有した



高久保全開発書記長



石川沖縄国公労中央執行委員



司会を務める荘司国公連合書記長



工藤政労連中央執行委員



関全農林中央執行委員



野口全駐労中央執行委員

基調を提起する森永国公関係部会事務局長

公務員連絡会声明

1. 人事院は、本日、月例給与を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日に人事院に要求する公務員人事管理に関する報告を行った。
3. 本年の春闘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、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、合意に基づき対応をさせること、③改正人事院規則に基づく超過勤務の縮減に向けて、実効ある措置として、具体的な措置を講ずること、④パワハラ・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。
4. 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、若年層が待遇改善の号俸に限定して改定を行うものである。このことは、公務に就く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ることである。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迫られ、見直しの内容は、手当と減額される職員への一定の配慮は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。
5. 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ないもとで、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いる。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ハラ・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、パワハラ・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で、とくにパワハラ・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く。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。

公務員労働組合連絡会

2019人事院勧告 報告の骨子

■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（0.09％）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等

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 はね返し分（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年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	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。分限処分に關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