

大阪教組情報

NO. 406

2018年
8月10日

J T U (日教組)
大阪府教職員組合

2018人事院勧告

月例給・ボーナス 5年連続引上げ

人事院は8月10日、国会と内閣に対し国家公務員の給与等について、5年連続となる月例給とボーナスを引上げる勧告・報告と、公務員人事管理に関する報告などの勧告及び意見の申出を行った。

(※主な内容は以下のとおり)

◆ 官民較差と給与改定

月例給の平均額である、民間(411,595円)と、国家公務員(410,940円、平均年齢43.5歳)との較差655円(0.16%)を解消するため、俸給表水準の引き上げを勧告。ボーナスは、民間の支給実績(4.46月)と、国家公務員の支給月数(4.40月)との均衡をはかるため、支給月数0.05月分を引き上げ、勤勉手当に配分すると勧告。その他の俸給表は、行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定。

行政職俸給表(一)

初任給は、民間との間に差があること等を踏まえ、1,500円引き上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は、それぞれ400円程度の引き上げを基本に改定(平均改定率は0.2%)。

ボーナス

支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月に改定(現行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、引き上げ分を勤勉手当に配分。増加分は、今年度については12月期の勤勉手当に割り当て、19年度以降は0.025月分ずつ6月期と12月期の勤勉手当に割り当てる。また、19年度以降においては、6月期及び12月期の

期末手当が均等になるよう配分する。

実施時期

俸給表 : 2018年4月1日

ボーナス : 法律の公布日

その他

宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況をふまえ、所要の改定を行う。

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、民間における住宅手当の支給状況等をふまえ、必要な検討を行う。

◆ 公務員人事管理に関する報告

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とりくみ、多様な有為の職員が高い倫理観・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していくこととし、これらをふまえた具体的な課題やとりくみの方向性について次のとおり言及。

国民の信頼回復にむけたとりくみ

- ・研修等を通じた倫理感・使命感の醸成
- ・セクシュアル・ハラスメント防止対策
- ・公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

長時間労働の是正

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則

	6月期	12月期
2018 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)
2019 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

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）と設定する。ただし、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するが、事後的な検証を義務付けること

- ・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すること
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上の年次休暇を使用できるよう配慮すること

非常勤職員の適切な処遇の確保

- ・非常勤職員の休暇について、民間の状況等をふまえて、慶弔に係る休暇について措置すること

その他

- ・人材の確保及び育成
- ・成績主義の原則にもとづく人事管理
- ・仕事と家庭の両立支援
- ・心の健康づくりの推進
- ・ハラスメント防止対策

◆ 定年を段階的に65歳に引き上げるための意見の申出

政府は2月16日、関係閣僚会議を開き、公務員の定年延長に向けた方針案（論点整理）を閣議決定し、人事院に対して定年延長に係る具体的な制度設計の検討の要請を行った。要請に対し人事院は、具体的な課題やとりくみの方向性について次のとおり言及。

定年制度の見直し

- ・一定の準備期間を確保しつつ、定年年齢を段階的に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があること
- ・定年の段階的な引上げ期間中は、現行の再任用制度を存置すること
- ・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設ける。

役職定年制

- ・新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入すること
- ・60歳に達した管理監督職員は、他の官職に降

任又は転任（任用換）されること

- ・例外的に、引き続き同じ役職定年対象官職に任用すること等ができる制度を設けること

定年前の再任用短時間勤務制

- ・60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、職員の希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入すること

60歳を超える職員の給与

- ・民間企業の60歳を超える従業員の給与の状況等をふまえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割の水準に設定すること
- ・具体的には、60歳を超える職員の俸給月額を60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額を設定し、扶養手当等の手当額は60歳前と同額とすること
- ・60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等もふまえ、60歳前の給与カーブも含めてそのあり方を引き続き検討すること
- ・上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間においても、新たな定年制度の運用の実情や民間企業における高齢層職員の給与の状況等をふまえて、必要な検討を行うこと

定年の引上げに関連するとりくみ

- ・能力・実績に基づく人事管理を徹底すること
- ・勤務実績が良くない職員等には、分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要なこと。

定年引上げを円滑に行うため公務全体でとりくむべき施策

- ・60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討すること
- ・定年の引上げ期間中にも必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置すること
- ・職員の早期退職を支援するために、必要な方策を検討すること

人事院勧告の資料

http://www.jinji.go.jp/kyuuyo/f_kyuuyo.htm