

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

＝人事院勧告特集号＝
令和元年度第3号
通算第571号
令和元年9月5日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和元年人事院勧告の概要—

人事院は8月7日、令和元年の国家公務員の給与について、国会と内閣に勧告した。その主な項目は、別紙のとおりとなっている。

今後、当該勧告内容を踏まえて、各団体と協議を行っていく。

＝人事院勧告制度とは＝

人事院勧告制度は、国家公務員の地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることの代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保しようとするものである。人事院は職員の利益保護を基本的役割としていることから、人事院勧告を通じて職員の適正な給与その他の勤務条件を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものとなっている。今後、国においては、この勧告内容を踏まえ、国家公務員の給与改定等についての判断がなされることとなる。

また、都道府県や政令指定都市など人事委員会を持つ地方公共団体では、それぞれの人事委員会が職員の給与に関する調査研究を実施し、人事院勧告に相当する給与報告・勧告を当該地方公共団体に対して行うが、本市のように人事委員会を持たない地方公共団体の多くでは、人事院勧告に基づく国家公務員の改定に準じることで、民間を始め他の公共団体との均衡を図っており、人事院勧告は職員の給与改定等を実施する基準として重要な役割を果たしている。

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

<諸資料>

I 官民給与の較差

民間給与 ①	公務員給与 ②	官民給与の較差 ①-②
411,510 円	411,123 円	387 円 (0.09%)

II 民間における特別給（一時金）の支給状況

項目	区分		事務・技術等従業員
	下半期 (A ₁)	上半期 (A ₂)	
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)		386,081 円
	上半期 (A ₂)		386,166 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)		844,844 円
	上半期 (B ₂)		899,582 円
特別給の支給割合	下半期 (B ₁ /A ₁)		2.19 月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)		2.33 月分
年間平均			4.51 月分

※ 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは平成30年2月から令和元年7月までの期間

※ 年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたもの

※ 国家公務員の現行の年間支給月数は平均で4.45月分

III 民間における給与改定の状況

(単位：%)

	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	31.1	6.9	0.2	61.8
課長級	27.5	7.0	0.1	65.4

IV 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
					定期昇給実施		
係員	90.4	89.4	27.0	5.7	56.7	1.0	9.6
課長級	85.0	84.0	25.4	4.7	53.9	1.0	15.0

人事院勧告に係る詳細は人事院のホームページ <http://www.jinji.go.jp/> 参照