

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 17 年度第 5 号
通 算 第 4 2 1 号
平成 17 年 9 月 1 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—平成 17 年度人事院勧告の概要—

= 人事院勧告制度とは =

公務員は団体交渉権や争議権（ストライキ権）などの労働基本権が一部制限され、民間のように労使交渉で給与を決定することができない。

そのため、人事院が民間と国家公務員の給与水準を比較検討して、双方の給与水準に均衡が保たれるように給与の改定内容を内閣と国会に提出（勧告）する。国はこの勧告内容をうけ、国家公務員の給与改定について判断する。

地方公務員については、都道府県や政令指定都市などでは、職員の給与に関する調査研究を行う人事委員会が、人事院勧告に相当する業務を行うが、尼崎市のように人事委員会をもたない地方公共団体は、国の改定に準じることが多く、結果として人事院勧告の内容が公務員の給与水準を決める役割をすることにもなる。

人事院は 8 月 15 日、平成 17 年度の国家公務員の給与改定などを国会と内閣に勧告した。その主な項目は、次のとおりとなっている。

= ポイント =

~ 給与勧告の骨子 ~

官民給与の逆較差（△0.36%）を解消するため、2 年振りに月例給を引下げ

- ◎俸給月額の引下げ
- ◎配偶者に係る扶養手当の引下げ
- ◎期末・勤勉手当（ボーナス）引上げ（0.05 月）

1 平成 17 年度給与改定

(1) 官民較差 給与改定の内容

- ア 全俸給表を引下げ（△0.3%）
- イ 配偶者に係る扶養手当を 500 円引下げ（13,500 円→13,000 円）
- ウ 期末・勤勉手当の引上げ（4.40 月分→4.45 月分）

(2) 実施時期

改定を実施するための法律の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施する。

また、年間の官民給与を均衡させる観点から、平成 17 年 4 月分の比較給与を基礎に、本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差分を平成 17 年 12 月の期末手当で調整する。

(3) その他

- ア 特殊勤務手当の見直し
- イ 官民比較方法の見直し
- ウ 独立行政法人等の給与水準の把握

2 平成 18 年度以降の給与構造改革

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、公務員の最も基本的な勤務条件である給与制度のあり方を見直す必要がある。

(1) 改革の項目

- ア 俸給水準の引下げと地域手当の創設
- イ 給与カーブのフラット化
- ウ 勤務実績の給与への反映

(2) 実施方法

俸給表の切替は平成 18 年 4 月 1 日から、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、平成 22 年度までの 5 年間で完成。

勤務実績を反映した新たな昇給制度は平成 18 年 4 月 1 日から実施。（新制度による最初の昇給は平成 19 年 1 月 1 日）勤務手当の勤務実績反映の拡大は平成 18 年 6 月期から実施。

～ 公務員人事管理に関する報告の骨子～

複雑・高度化する行政ニーズに応えられる、効率的行政を支える専門家集団への変革が求められている。

公務員の人事管理全般について

- (1) 多様な人材の確保と専門能力の向上
- (2) 能力・実績に基づく人事管理
- (3) 勤務環境の整備
- (4) 退職管理

～ 給与勧告の骨子～

1 平成 17 年度給与改定

(1) 給与改定の内容

人事院は、平成 17 年 4 月時点で、公務員の月例給与が民間給与を 1,389 円（0.36%）上回る結果となったことをふまえ、官民較差の大きさ等を考慮し、例月給の引下げ及び配偶者に係る扶養手当の支給月額を 13,500 円から 13,000 円へ改定することとした。

一方、平成16年8月から平成17年7月までの1年間において、民間事業所で支払われたボーナスの支給割合は職員の期末・勤勉手当の支給月数4.46月分であったことから、期末・勤勉手当の支給月数を4.40月分から4.45月分への引上げを勧告した。

これらにより、国家公務員の年間給与は平均4,000円程度減少することとなる。

(2) 調査結果

人事院において行った春季賃金改定後の民間企業の給与実態調査においては、ベースアップを実施している事業所は昨年より減少しているものの、定期昇給の停止や賃金カットのような厳しい給与抑制措置を講じている事業所も減少していた。一方、国家公務員の給与水準は昨年より若干上昇していたため、公務員の月例給与が民間給与を1,389円（0.36%）上回る結果となった。

また、扶養手当については民間における家族手当の支給状況をみると、配偶者及び子に対する手当額がそれぞれ減少しているが、子を養育する職員の家計負担の実状を考慮して、配偶者に係る扶養手当を500円削減することとした。

一方、期末勤勉手当については、昨年冬からの民間企業におけるボーナスの好調な支給状況が反映され、民間の年間支給割合が公務員の年間支給月数を上回る事となった。

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期
平成17年度 期末手当 勤勉手当	1.4月（支給済み） 0.7月（支給済み）	1.6月（改定なし） 0.75月（現行0.7月）
平成18年度 期末手当 勤勉手当	1.4月 0.725月	1.6月 0.725月

<モデル給与例>

			勧告前		勧告後		年間給 与額差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	184,400	3,024,000	183,800	3,024,000	0
	30歳	配偶者	234,600	3,829,000	233,400	3,821,000	△8,000
係長	35歳	配偶者・子1	315,900	5,219,000	314,500	5,212,000	△7,000
	40歳	配偶者・子2	354,000	5,842,000	352,500	5,835,000	△7,000
地方機関課長	50歳	配偶者・子2	473,910	7,729,000	471,980	7,721,000	△8,000
本府省課長	45歳	配偶者・子2	729,260	12,336,000	726,320	12,327,000	△9,000
本府省局長	—	—	1,109,920	18,532,000	1,106,560	18,555,000	23,000
事務次官	—	—	1,457,120	24,329,000	1,452,640	24,358,000	29,000

(3) その他の課題

ア 特殊勤務手当の見直し

今後も引き続き手当ごとの業務の実態等を精査し、所要の見直しの検討を進める。

イ 官民比較方法の見直し

今年度より通勤手当を比較種目から外し、俸給の特別調整額（尼崎市においては管理職手当に相当）を比較種目に加えた。

ウ 独立行政法人等の給与水準の把握

独立行政法人の給与水準のあり方についても、人事院として検討を行っていく。

< 諸資料 >

I 官民給与の較差 △1,389 円 (△0.36%)

民間給与	公務員給与	官民給与の較差
380,703 円①	382,092 円②	△1,389 円 (①-②) (△0.36%)

II 民間における一時金の支給状況

		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期	362,196 円
	上半期	363,097 円
一時金の支給額	下半期	806,582 円
	上半期	812,730 円
一時金の支給割合	下半期	2.23 月分
	上半期	2.24 月分
年間平均		4.46 月分

(参 考)

【国家公務員の労務構成等 (H17.4.1)】

【人事院勧告の推移】

区 分	国家公務員 行政職(-)	尼 崎 市 行 政 職	H16 年度	39 円	0.01%
職員数	169,697 人	2,855 人	H15 年度	△4,054 円	△1.07%
平均給与	382,092 円	461,182 円	H14 年度	△7,770 円	△2.03%
平均年齢	40.3 歳	47.6 歳	H13 年度	313 円	0.08%
			H12 年度	447 円	0.12%
			H11 年度	1,054 円	0.28%
			H10 年度	2,785 円	0.76%

尼崎市行政職は、水道・交通などの企業職・消防職・教育職を除いた人数

平均給与は月額給料・扶養手当・調整手当・住居手当・管理職手当の合計額の平均

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 慣行なし
係員	20.5	22.3	0.8	56.4
課長級	15.9	18.3	0.8	65.0

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 停止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
					係員		
課長級	61.5	57.4	26.2	5.2	26.0	4.1	38.5

V 民間における賃金カットの実施状況 (単位：%)

	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均カット率
係員	0.8	5.1
課長級	1.5	6.1

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況

2 平成 18 年度以降の給与構造改革

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、公務員の最も基本的な勤務条件である給与制度のあり方を見直す必要がある。

具体的には、現行の年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく。

(1) 俸給水準の引下げと地域手当の創設

地域ごとの民間賃金水準に較差が生じている実態をふまえ、地域別の官民較差の3年平均値を参考として俸給水準を平均 4.8%引下げるとともに、民間賃金水準が高い地域については、現行の調整手当にかわり、地域間調整を図るための手当を創設する。(地域の賃金水準により 3%~18%の幅で支給。)

(2) 給与カーブのフラット化

俸給表の水準を平均 4.8%引下げなかで、中高年令層の職員については、民間の中高年令層の給与水準との均衡を考慮してさらに 2%の引下げを行う一方で、若年層については引き下げを行わないことで、給与カーブのフラット化を進める。

(3) 勤務実績の給与への反映

現行の普通昇給は、ほとんどの職員について、1年1号俸の昇給が慣行化しており、昇給への勤務実績が反映されているとは言い難い状況にあるなかで、現行の号俸を四分割し、弾力的な昇給幅を確保したうえで、普通昇給と特別昇給を勤務実績の評価に基づく昇給に

統合し、勤務実績を適切に反映できるよう整備を図ることとした。

また、勤勉手当についても、支給額に勤務実績をより反映できる工夫を講じていくものとした。

(4) スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門職スタッフ職俸給表を新設する。

(5) 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行する。

※俸給の特別調整額・・・尼崎市においては、管理職手当に相当するもの。

～公務員人事管理に関する報告の骨子～

公務員の人事管理全般について

規制改革、民間開放、地方分権などの社会趨勢や、少子高齢化問題、女性の社会進出等、公務員を取り巻く環境が変化し、行政に対するニーズがより複雑化・高度化を見せている。

これらの諸課題に応えられる、効率的な行政を支える専門家集団として変革していくことが公務員に求められている。

(1) 多様な人材の確保と専門能力の向上

これまでの新規学卒者中心の採用のみならず、民間人材の採用の推進や人材交流の活用、幹部要員の選抜・育成・処遇システムの再構築等を通じて、幅広い能力の確保と育成が重要である。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

能力・実績に基づく人事管理を進めていくうえで、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価して、人材育成、任用・人事配置、給与処遇などに活用していくことが重要である。そのための土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度を整備していくことが肝要である。

(3) 勤務環境の整備

ア 育児・介護のための短時間勤務制の導入

育児・介護を行う職員が、職務から完全に離れることなく子育てや介護が出来るような環境の整備を図る目的で、常勤職員のまま短時間勤務することを認める勤務制度の導入の必要がある。

イ 自発的休業制度の導入

職員の能力・資質の伸長等による公務能率の維持・向上を図るため、自発的に職務を離れて修学や社会貢献活動に従事することを希望する職員に対する休業制度の導入が必要である。

ウ 勤務時間の弾力的な運用

勤務時間の弾力的な運用のための基準やモデルを示すとともに、運用にあたっての助言・指導を行う。また勤務時間の割振りに関する基準の法的整備についても検討する。

(4) 退職管理

ア 営利企業への再就職規制

各府省における制度の徹底など、適切な対応を要請する。

イ 早期退職の慣行の是正

公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など、在職期間の長期化に対応するかんきょう整備を検討する。

また、再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図るとともに、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用のありかたについても検討する。

以 上
(給与課)