

＝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＝
平成 19 年度第 4 号
通 算 第 450 号
平成 19 年 8 月 21 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

－平成 19 年度人事院勧告の概要－

＝人事院勧告制度とは＝

公務員の給与は、民間企業従事者の給与水準との均衡を考慮したうえで決定しなければならない（均衡の原則）。そのため、人事院は、民間と国家公務員の給与水準を比較検討（民間企業と国家公務員の同種・同等の職務にある者同士の給与水準を比較）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受け、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も、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 8 日、平成 19 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＝

- ① 官民給与の較差（0.35%）を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額を引き上げる。（中高年齢層は据置）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引き上げる。（4.45 月分⇒4.50 月分）
- ③ 子等に係る扶養手当を引き上げる。（6,000 円⇒6,500 円）

～給与勧告の骨子～

1 平成 19 年度給与改定

(1) 官民較差

ア 月例給

1,352 円 (0.35%) 民間が上回っている。

[行政職俸給表(1)適用者平均・・・383,541 円 (平均年齢 40.7 歳)]

イ 期末勤勉手当 (ボーナス)

昨年冬と今年夏の民間支給実績 : 4.51 月分

公務員の年間支給月数 : 4.45 月分

(2) 給与改定の内容と考え方

ア 俸給表

初任給を中心に若年層に限定した改定を行う。中高年齢層は据置とする。

国家公務員・行政職俸給表(一)においては、1 級平均 1.1%、2 級平均 0.6%、3 級平均 0.0%、4 級以上は改定なしとなる。

これにより、国家公務員 I 種・II 種の大卒事務採用者の初任給は 2,000 円程度引き上げられる。

イ 扶養手当

民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮し、子等にかかる支給月額を 500 円引き上げる。(6,000 円⇒6,500 円)

ウ 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう、0.05 月分引き上げる。引き上げ分は勤勉手当とする。

	6 月期	12 月期	合計
平成 19 年度 期末手当	1.400 月 (支給済み)	1.600 月 (改定なし)	3.000 月
勤勉手当	0.725 月 (支給済み)	0.775 月 (+0.05 月)	1.500 月
平成 20 年度 期末手当	1.400 月	1.600 月	3.000 月
勤勉手当	0.750 月	0.750 月	1.500 月

(3) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

2 その他の課題

(1) 住居手当

自宅にかかる住居手当の廃止も含めた見直しに着手する。

国における住居手当は、持家区分に対しては原則不支給、新築・購入後 5 年間に限り

2,500円支給としているが、この2,500円の取扱も含めて、民間における支給状況、職員の
家賃負担の状況等も踏まえ、その見直しに着手する。

② 非常勤職員の給与

非常勤職員（尼崎市においては嘱託員に相当）の給与の実態把握に努めるとともに、職務
の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討する。なお、非常
勤職員の問題は、民間の状況も見ながら、その位置付け等も含めた検討が必要である。

3 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門
的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し、在職期間の長期化に対応する観
点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設
する。（平成20年4月1日実施）

<諸資料>

I 官民給与の較差 1,352円 (0.35%)

民間給与	公務員給与	官民給与の較差
384,893円①	383,541円②	1,352円 (①-②) (0.35%)

II 民間における一時金の支給状況

項目	区分	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期(A1)	365,746円
	上半期(A2)	367,132円
支給額	下半期(B1)	818,928円
	上半期(B2)	837,282円
支給割合	下半期(B1/A1)	2.24月分
	上半期(B2/A2)	2.28月分
年間平均		4.51月分

※下半期は平成18年8月～平成19年1月まで、上半期は平成19年2月～平成19年7月までの期間

※公務員の現行の年間支給月数は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	28.1	13.5	0.5	57.9
課長級	22.0	12.5	0.5	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	78.5	74.1	33.2	5.5	35.4	4.4	21.5
課長級	61.3	57.4	24.9	4.7	27.8	3.9	38.7

Ⅴ 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	4.7
部門の整理・部門間の配転	7.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.5
転籍出向	2.6
一時帰休・休業	0.2
残業の規制	2.9
希望退職者の募集	1.2
正社員の解雇	1.0
賃金カット	1.1
計	16.4

～公務員人事管理に関する報告の骨子～

※枠囲みは尼崎市において特に関連・影響があると考えられる項目

1 新たな人事評価制度の導入～能力・実績に基づく人事管理の推進～

- ・人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
- ・評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要

2 専門職大学院等に対応した人材確保～人材供給構造変化への対応～

- ・有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
- ・「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方～キャリア・システムの見直し～

- ・①「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、②行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。一当面、I種における選抜強化、II・III種の登用促進が重要

4 官民交流の拡大

- ・交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
- ・公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

5 退職管理～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目途に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

9 その他

- ・採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・テレワーク(在宅勤務)の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

以上
(給与課)

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