

= 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 24 年度第 3 号
通算第 5 1 3 号
平成 24 年 8 月 30 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 24 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、勤務時間その他の勤務条件は、社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない（情勢適應の原則）。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国会と内閣に提出（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の人事委員会をもつ地方公共団体では、各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人事委員会勧告を各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もたない地方公共団体では、人事院勧告を受けて実施される国の改定に準じることが多く、そういった点において、人事院勧告は職員の給与改定等を実施する基準としての大きな役割を果たしている。

人事院は 8 月 8 日、平成 24 年度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、次のとおりとなっている。

= ポイント =

月例給、ボーナスともに改定なし

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差（0.07%）に基づく月例給の改定なし

- ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
- ・ 減額後は民間給与を 7.67% 下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成 25 年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案

公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし

- ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

55 歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止

高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減

人事院勧告の概要

～ 給与勧告の骨子～

1 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 官民較差

ア 月例給

	給与減額支給措置による減額前	給与減額支給措置による減額後
官民較差	273 円 (0.07%) 民間を上回っている	28,610 円 (7.67%) 民間を下回っている
現行給与	401,789 円	372,906 円
平均年齢	42.8 歳	

行政職俸給表(一)適用者平均

イ 期末・勤勉手当 (ボーナス)

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間支給実績 : 3.94 月分

公務員の年間支給月数 : 3.95 月分

(2) 平成 24 年度の給与改定

改定なし

2 給与制度の改正等

(1) 昇給・昇格制度の改正 (平成 25 年 1 月 1 日実施)

- ・ 世代間の給与配分を適正化する観点から、50 歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55 歳を超える職員 (行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は 57 歳を超える職員) は、標準の勤務成績では昇給しないこととし (現行は 2 号俸昇給)、特に良好の場合には 1 号俸 (現行は 3 号俸)、極めて良好の場合には 2 号俸以上 (現行は 4 号俸以上) の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減

(2) 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与改定・臨時特例法に基づく平成 25 年 4 月 1 日の昇給回復は、同日において 31 歳以上 38 歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大 1 号俸上位の号俸に調整

(3) 地域間給与配分の検証

地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに 2 ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動

保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価

(4) 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成 25 年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

< 諸資料 >

官民給与の較差

民間給与	公務員給与	官民給与の較差
401,516 円	[削減前] 401,789 円	[削減前] 273 円 (0.07%)
	[削減後] 372,906 円	[削減後] 28,610 円 (7.67%)

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
平均所定内給与月額	下半期(A1)	388,210 円
	上半期(A2)	387,573 円
特別給の支給額	下半期(B1)	755,830 円
	上半期(B2)	777,236 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	1.95 月分
	上半期(B2/A2)	2.01 月分
年間平均		3.94 月分

下半期とは平成 23 年 8 月から平成 24 年 1 月まで、上半期とは平成 24 年 2 月から平成 24 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 3.95 月分

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	14.1	15.2	0.6	70.1
課長級	12.6	14.1	0.9	72.4

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	78.0	72.7	21.9	7.9	42.9	5.3	22.0

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	12.2
転籍	1.6
希望退職者の募集	2.1
正社員の解雇	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.4
残業の規制	7.3
一時帰休・休業	3.4
ワークシェアリング	0.4
賃金カット	3.1
計	22.1

平成 24 年 1 月以降の実施状況であり、項目については複数回答となっている。

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