

＝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 29 年度第 2 号
通 算 第 5 5 5 号
平成 29 年 8 月 21 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

—平成 29 年度人事院勧告の概要—

人事院は8月8日、平成29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、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＝

国家公務員については、そ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おり、人事院による給与、勤務時間その他の勤務条件等に関する勧告は、その労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、職員の利益保護を人事院の基本的役割とし、人事院勧告を通じて適正な処遇を確保することは、職員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。今後、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。

一方、地方公務員においても、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給与処遇に準拠させることとなり、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（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

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

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

<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 631円 0.15%〔行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳〕

〔俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円〕

(注)俸給等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 4.42月（公務の支給月数 4.30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、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

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（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40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
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 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、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

<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
411,350 円	410,719 円	631 円 (0.15%)

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)		377,797 円
	上半期 (A ₂)		378,601 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)		819,301 円
	上半期 (B ₂)		856,957 円
特別給の支給割合	下半期 (B ₁ /A ₁)		2.17 月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)		2.26 月分
年間平均			4.42 月分

※ 下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは平成29年2月から平成29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4.30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	27.4	8.4	0.1	64.1
課長級	23.0	8.9	0.1	68.0

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 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	88.5	87.1	27.2	5.2	54.7	1.4	11.5
課長級	82.1	80.7	24.5	4.9	51.3	1.4	17.9

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