

= 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 25 年度 第 3 号

通 算 第 5 2 2 号

平成 25 年 8 月 29 日

尼崎市役所総務局

人事管理部給与課

平成 25 年度人事院勧告の概要

= 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。

人事院は8月8日、平成25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。

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。

= 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

- ・ 減額支給措置は、民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
- ・ 減額前の較差（0.02%）が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り

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

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

民間の組織形態の変化への対応

地域間の給与配分の見直し

世代間の給与配分の見直し

職務や勤務実績に応じた給与

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

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	76 円(0.02%)民間を下回っている	29,282 円(7.78%)民間を下回っている
現行給与	405,463 円	376,257 円
平均年齢	43.1 歳	

行政職俸給表(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 : 3.95 月分

公務員の年間支給月数 : 3.95 月分

平成 25 年度の給与改定

改定なし

2 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから 8 年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

民間の組織形態の変化への対応

部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から民間比較の対象とする方向で検討

地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討

* 民間賃金水準の低い全国 1/4 の 12 県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に 2 ポイント
台半ば

世代間の給与配分の在り方

地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50 歳台、特に後半層の水準の在り
方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討

職務や勤務実績に応じた給与

・ 人事評価の適切な実施と給与への反映

人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討

・ 技能・労務関係職種の給与の在り方

業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認めら
れる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討

・ 諸手当の在り方

公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

* 給与構造改革における昇給抑制の回復

平成 26 年 4 月 1 日の昇給回復は、45 歳未満の職員を対象とし、最大 1 号俸上位の号俸に調整

3 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

雇用と年金の確実な接続のための取組

・ 職員に対する周知、希望聴取

・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等

・ 再任用に関する苦情への対応

・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

再任用職員の給与

・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の
給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討

・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水
準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

* 年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられる平成 28 年度までには、再任用の運用状況を随時検証し
つつ、本院の意見の申出(平成 23 年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

4 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成 26 年 4 月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠に
よる給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民
間準拠による適正な給与を確保するよう要請

< 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
405,539 円	[削減前] 405,463 円	[削減前] 76 円 (0.02%)
	[削減後] 376,257 円	[削減後] 29,282 円 (7.78%)

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)	376,352 円
	上半期(A2)	376,660 円
特別給の支給額	下半期(B1)	732,035 円
	上半期(B2)	757,639 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		3.95 月分

下半期とは平成 24 年 8 月から平成 25 年 1 月まで、上半期とは平成 25 年 2 月から平成 25 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	13.1	12.9	0.5	73.5
課長級	11.8	12.2	0.5	75.5

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			
係員	84.2	79.8	22.2	7.8	49.8	4.4	15.8
課長級	77.5	72.9	19.7	7.7	45.5	4.6	22.5

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	9.9
転籍	1.8
希望退職者の募集	1.9
正社員の解雇	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.9
残業の規制	6.7
一時帰休・休業	2.5
ワークシェアリング	0.1
賃金カット	2.7
計	19.2

平成 25 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