

初任給中心に8年ぶり俸給表改善

人事院勧告 一時金0.05月改善、時短見送り

人事院は本日、一部とはいえ俸給表改善では8年ぶりとなる一般職国家公務員の給与改定などに関する勧告ならびに報告を国会と内閣に対して行った。

勧告は、0.35%、1352円の官民較差にもとづき、初任給を中心とした若年層の俸給月額と一時金の0.05月改善、子等の扶養手当の500円引き上げ、地域手当の改定（一部は07年4月遡及）、公務員制度改革に関わる「専門スタッフ職俸給表」の2008年度新設など、報告では、公務員制度全般の検討が進められている状況等をふまえた新たな人事評価制度の導入などに対する人事院の基本的な認識、超過勤務の縮減対策などについて言及している。

国公労連は、07年人事院勧告に向けて①賃金・一時金の改善、とりわけ初任給の抜本改善、②所定勤務時間の当面一日15分の短縮、③非常勤職員の処遇改善を重点要求として、職場からの上申闘

争を背景に人事院追及を強めてきた。

これらの課題に対する到達点は、仲間の期待や厳しい生活と労働実態に見合った改善には至らないものの、長年続いた賃金抑制・切り下げの流れを断ち切ったこと、とりわけ不十分なが民間との格差が著しい初任給の一定の引き上げは、青年

争を背景に人事院追及を強めてきた。これらの課題に対する到達点は、仲間の期待や厳しい生活と労働実態に見合った改善には至らないものの、長年続いた賃金抑制・切り下げの流れを断ち切ったこと、とりわけ不十分なが民間との格差が著しい初任給の一定の引き上げは、青年

総人件費削減を許さず、公務員労働者の「働くルール」確立を〈声明〉

協をはじめとする運動の結果である。

しかし、俸給表全体の改善に及ばなかったことは、昨年政府の圧力に屈して改悪した比較対象企業規模を「100人以上」に回復しなかった不作為の結果であり、納得できない。加えて、給与構造「見直し」の際に既存の原資で措置するとしていた地域手当に較差の40%強を

協をはじめとする運動の結果である。しかし、俸給表全体の改善に及ばなかったことは、昨年政府の圧力に屈して改悪した比較対象企業規模を「100人以上」に回復しなかった不作為の結果であり、納得できない。加えて、給与構造「見直し」の際に既存の原資で措置するとしていた地域手当に較差の40%強を

配分したこと、評価制度が未確立のもとで一時金の増加分を勤勉手当に配分し、成績主義を強化したことなどは要求に反するものであり、容認し難い。

また、非常勤職員の処遇について「実態に見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をすすめる」とともに、「民間の状況も見

配分したこと、評価制度が未確立のもとで一時金の増加分を勤勉手当に配分し、成績主義を強化したことなどは要求に反するものであり、容認し難い。また、非常勤職員の処遇について「実態に見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をすすめる」とともに、「民間の状況も見

公式に認め、計画的な在庁時間の削減に向けた目標の設定や予算確保も含めた検討に言及したことは、一步踏み込んだ姿勢として受け止める。

また、非常勤職員の処遇について「実態に見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をすすめる」とともに、「民間の状況も見

公式に認め、計画的な在庁時間の削減に向けた目標の設定や予算確保も含めた検討に言及したことは、一步踏み込んだ姿勢として受け止める。また、非常勤職員の処遇について「実態に見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をすすめる」とともに、「民間の状況も見

機関、利益擁護機関としての責務を果たすことを求める。

国公労連は、春闘段階での政府・人事院回答をふまえ、前述の重点課題の実現に向けて賃金改善署名(8万5696筆集約)や要求ハガキ行動、職場決議の集中、人事院地方事務局包囲行動、7月18

機関、利益擁護機関としての責務を果たすことを求める。国公労連は、春闘段階での政府・人事院回答をふまえ、前述の重点課題の実現に向けて賃金改善署名(8万5696筆集約)や要求ハガキ行動、職場決議の集中、人事院地方事務局包囲行動、7月18

仕者」としての公務員労働者の「働くルール」確立を求めるとりくみを強めてきた。

こうした中で、「戦後レジームからの脱却」を掲げて公務員バッシングを煽り、地域切り捨て、格差拡大の「構造改革」路線を強行する政府与党に対し、参議院選挙で国民から厳しい審判が下された。

こうした中で、「戦後レジームからの脱却」を掲げて公務員バッシングを煽り、地域切り捨て、格差拡大の「構造改革」路線を強行する政府与党に対し、参議院選挙で国民から厳しい審判が下された。

つつ、その位置付け等も含めて検討を行う」との指摘を初めて行ったことは評価できるが、劣悪な労働条件の改善に向けた具体的な施策の打ち出しには至っていない。

「格差と貧困」が社会問題化しているなか、公務員職場からワーキングプアを発生させないためにも、非常勤職員を含む公務員の労働基本権制約の代償

つつ、その位置付け等も含めて検討を行う」との指摘を初めて行ったことは評価できるが、劣悪な労働条件の改善に向けた具体的な施策の打ち出しには至っていない。「格差と貧困」が社会問題化しているなか、公務員職場からワーキングプアを発生させないためにも、非常勤職員を含む公務員の労働基本権制約の代償

20日の全国統一行動、725中央行動などを、最低賃金の大幅引き上げ等を求める運動と結合させ、公務・民間一体でとりくんできた。

また、総人件費削減に反対し国民本位の行財政・司法の確立を求めるたたかいととも、公務員制度改革で狙われた「財界・大企業奉仕の行政」への転換を許さず、「全体の奉

20日の全国統一行動、725中央行動などを、最低賃金の大幅引き上げ等を求める運動と結合させ、公務・民間一体でとりくんできた。また、総人件費削減に反対し国民本位の行財政・司法の確立を求めるたたかいととも、公務員制度改革で狙われた「財界・大企業奉仕の行政」への転換を許さず、「全体の奉

この間、職場・地域で奮闘いただいた組合員はもとより、協力・共同してたたかった民間の仲間と国民の皆さんに心から感謝するとともに、引き続き運動への結集と連帯を呼びかける。

2007年8月8日
国公労連中央闘争委員会

この間、職場・地域で奮闘いただいた組合員はもとより、協力・共同してたたかった民間の仲間と国民の皆さんに心から感謝するとともに、引き続き運動への結集と連帯を呼びかける。2007年8月8日
国公労連中央闘争委員会

2007年勧告の主な内容

○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差 (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の上上げ (中高年齢層は据置き)、子等に係る扶養手当の上上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の上上げ (0.05月分)
- ③ 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設

○ 公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ (4.8%) を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現

また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し

本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存

給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

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10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査 (完了率89.4%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,352円 0.35% [行政職(一)…現行給与 383,541円 平均年齢 40.7歳]

俸給	387円	扶養手当	350円
地域手当	560円	はね返し分	55円

〈ボーナス〉 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.51月 (公務の支給月数 4.45月)

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表 初任給を中心に若年層に限定した改定 (中高年齢層は据置き)

① 行政職俸給表(一)

改定率 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%。4級以上は改定なし

初任給 I種 181,200円 (現行179,200円)、II種 172,200円 (現行170,200円)

III種 140,100円 (現行138,400円)

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 (指定職俸給表等を除く)

- (2) 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
子等に係る支給月額を500円引上げ（6,000円 → 6,500円）
- (3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施
地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が
6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて
改定（本年度分として0.5%の引上げを追加）

[実施時期] 平成19年4月1日

<期末・勤勉手当等（ボーナス）> 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.5月分
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
19年度	期末手当	1.4月（支給済み）	1.6月（改定なし）
	勤勉手当	0.725月（支給済み）	0.775月（現行0.725月）
20年度 以降	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期] 公布日

<その他の課題>

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手
- (2) 非常勤職員の給与 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
なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

給与構造改革（平成20年度において実施する事項）

1 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（平成20年4月1日実施）（俸給）

- 専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

（諸手当）

- 専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- 専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給（俸給月額の100分の10）

（勤務時間）

- 専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

2 地域手当の支給割合の改定等

- 地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定（平成19年度の支給割合を1～2.5%引上げ）
- 広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成（異動前後の官署間の距離区分が60km以上300km未満の場合3%、300km以上の場合6%）
- 今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進