

過去最大規模の給与引下げ勧告

声明

本日、人事院は国会と内閣に対して一般職国家公務員の給与等に関する勧告及び報告を行った。勧告は、△863円(△0.22%)の官民較差があるとして、若年層と医療職(一)を除く本俸の引き下げ、かつてない0.35月もの一時金削減、自宅に係る住居手当の廃止など、03年勧告に匹敵する平均15.4万円の年収減となるものである。

の、本府省業務調整手当てと地域手当を完成させる一方、給与構造「改革」に伴う現給保障まで引き下げる勧告は、公務員労働者の生活実態を顧みない

接影響するとされ、最低賃金とともに社会的な所得決定基準となっている公務員賃金を引き下げることは、日本経済をさらなる負の悪循環(賃金低下↓内需縮小↓国内生産縮小↓雇用の減少)に陥らせるものであり、政府として勧告の実施「見送り」も含めた真剣な検討を求

は、第三者機関として重大な誤りであることを改めて指摘しておく。一方、非常勤職員の処遇改善では、忌引休暇、病気休暇の適用拡大、健康診断の実施とともに、任用や勤務形態などの本年度内見直しに向けた検討を報告した。要求との乖

が勧告されたが、本来改善すべきは非人間的な長時間過密労働の解消である。給与実態調査では、年間超過勤務時間が平均23.4時間とされているが、調査に現れないただ働きの実態を見れば、勤務時間管理の徹底と抜本的な超過勤務削減対策とあわせ、心身の健康と安全を

全国的仲間のみならず連年の定員削減と高まる行政ニーズなどのもと、職場には様々な矛盾が渦巻いている。憲法をくらし行政にいかす国公大運動」を全国で展開し、国民本位の行財政・司法を確立する展望を切りひらこう。総選挙で主権者としての権利を行使し、「構造改革」路線の転換と「くせ貧困!働くルールの確立」をめざそう。

本俸0.2%と一時金0.35月を削減

09人事院勧告

非常勤の休暇等は一步前進

国公労連は、賃金底上げで内需拡大を図る立場から、最低賃金の抜本的な引き上げと公務員賃金の改善を求め、職場からの上申闘争などを背景に公務・民間一体の運動と、中央・地方で人事院追及を強めてきた。

こうした要求と運動の反映もあって、初任給などへの影響は回避したも

いばかりか、行政現場の第一線を支える地方の中間層に痛みを押しつけるもので、到底容認できない。

また、「地域の民間給与を反映させるための俸給表水準見直し」を求める政府方針に迎合し、地域別官民給与較差を公表した。国公労連は同一労働同一賃金の原則を崩し、地域間格差の拡大につながる

離は大きいものの、均等待遇に向けた一歩前進と言える貴重な成果であり、これを足がかりに非常勤職員制度の抜本的な改善に向けて引き続きとりくみを強める。政府には使用者としての責任ある対応を求める。

確保し、疾病予防のために実効ある対策を直ちに講じることを求める。高齢期の雇用問題では、10年を目途に定年年齢を段階的に65歳まで延長する立法措置のための意見の申出を行うとしてい

国公労連は、本日新たなたたかひの起点として、全国の仲間とともに全力で奮闘する決意を表明する。

2009年8月11日

国公労連中央闘争委員会

人事院勧告は、労働基本権制約の「代償措置」として公務員労働者の利益を擁護すべき制度であり、官民較差を機械的に当てるはめるだけであってはならない。580万人に直

政府の圧力に屈したこと

労基法の改正に伴い、超過勤務手当の割増率引上げと代替休暇の制度化

問題に矮小化された議論であってはならない。健康保持対策や働き続けら

る職場環境の検討も必要であり、制度設計に際して国公労連との真摯な協議を要求する。

★改定俸給表は、国公労連ホームページに掲載しています。(ホームページは「国公労連」で検索してください)

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ

～ 平均年間給与は△15.4万円（△2.4%）、平成15年の平均△16.5万円（△2.6%）に次ぐ大幅な引下げ

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.22%）を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35月分）
- ③ 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

給与勧告の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 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

11,100民間事業所の約46万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月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）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 △863円 △0.22% [行政職(一)…現行給与391,770円 平均年齢41.5歳]

（俸給 △596円 住居手当 △209円
はね返り分(注) △58円）

(注)地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの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 4.17月（公務の支給月数 4.50月）

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

- (1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ
 - ① 行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ（平均改定率△0.2%）とするが、初任給を中心とした若年層（1級～3級の一部）は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ
 - ② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率（△0.3%）を踏まえた引下げ
 - ③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ（医療職俸給表(一)等を除く）
- ※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率（[実施時期等]参照）を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ
- (2) 住居手当 自宅に係る住居手当（新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円）を廃止
- (3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ
(35,300円→35,200円)

<期末・勤勉手当（ボーナス）> 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分→4.15月分
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.5月(現行1.6月)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行0.75月)
22年度以降	期末手当	1.25月	1.5月
	勤勉手当	0.7月	0.7月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当

【実施時期等】 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.24%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（俸給月額の内下げ改定のあった者に限る）

（注）行政職（一）の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

〈超過勤務手当等〉 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

【実施時期】 平成22年4月1日

給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、IVの高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・ 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改革原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前（最大4.8ポイント）より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金をめぐる動き

- ・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

- ・ 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
- ・ その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
- ・ 準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

3 具体的な検討課題

- (1) **給与制度の見直し** 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) **組織活力を維持するための施策** 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) **その他の措置** 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討