

06年人事院勧告

「給料改定なし」は不当勧告

「ライナス勧告を阻止」「第3子扶養手当改善」「地域手当暫定引上げ」など運動の成果



人事院は、四〇年以上続い
てきた「企業規模一〇〇人以
上から五〇人以上への官
民比較対象企業規模の見直
し」を断行しました。当初予
想された「ライナス勧告」を
阻止したことは、この間の数
次にわたる中央行動や、二〇
万署名などに全力を挙げてと
りこんできた一定の成果で
す。しかし、従前の企業規模
一〇〇人以上の比較にもと
づく勧告であれば、「ライナ
ス勧告」(本俸一・二%、一時
金・〇五月)となっていた
もので、労働組合の反対を押
し切って強行した人事院に断
固抗議するものです。

中央行動・署名で、人事院を追い詰める

千葉県職員労働組合は、公務労組連絡会に結集し、人事院や総務省への要求行動などの中央行動に参加するとともに、人事院あての署名を取り組みました。要請署名は、全国で、20万筆を超え、人事院を追い詰めました。

○六人勧は、政府・財界の賃下げ攻撃と「構造改革」路線による政府の賃金削減に追随、屈したものであり、「労働基本権の代償・公正な第三者機関」を放棄する勧告と言わざるを得ません。
○六人勧は、〇六年春闘の賃上げ結果や、最低賃金引き上げの目安額が引き上げられた事実から見ても異常なものです。民間の賃金改善の流れに水をさし、公務員の切実な生活改善の願いに背を向け、地域産業と地域経済に重大な打撃を与え

政府・財界に屈した人事院

人事院は昨日(八月八日)、国会と内閣に対して国家公務員の給与等の勧告を行いました。
その内容は、官民較差を〇・〇〇% (平均十八円)、基本給と一時金をともに据え置く「ゼロ勧告」です。一方で私たちのたたかいを反映し、扶養手当第三子以降の同額化(十〇〇〇円で六〇〇〇円)、育児休業から復帰に係わる号俸調整を「3/3以下」に改善勧告をしました。しかし、能力・成果主義賃金の本格導入に向け、査定賃金について十九年度から一般職員に実施する準備を報告したことはきわめて不当です。
千葉県職員労働組合は〇六人勧の取り扱い及び千葉県勧告にあたっては、従来通りの「企業規模一〇〇人以上の比較や査定賃金制度導入を許さないたたかいを強化するものです。

不当勧告の押しつけ 査定賃金導入を許さないたたかいに全力を

(千葉県職員労働組合声明)

賃金底上げ、官民共同のたたかいを

政府の「骨太二〇〇六」、総務省「地方公務員の給与のあり方」に関する研究会では、「制度は国準拠、水準は地方への適さざり、住民全体に奉仕する公務職場には相容れないものです。
千葉県職員労働組合は、公務員攻撃が国民への負担増の攻撃と一体となって行われていくことから、国民と連帯したたたかいと同時に公務・民間の共同をすすめる奮闘するものです。

【勧告の概要】(詳細裏面)

1. 給料改定
● 官民給与の較差(18円、0.00%)が極めて小さく、月例給の水準改定は見送る。
● 期末・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定しない。
● 比較対象規模など官民給与の比較方法の見直し(従来「100人以上」から「50人以上」に変更。)

千葉県職員外

2006年8月9日
千葉県職員労働組合
TEL:043-223-4608
FAX:043-224-5475
honbu@chibakensyoku.jp

2006年人事院勧告の骨子

- 本年の給与勧告のポイント ～月例給ボーナスともに本年は水準改定なし
- ① 官民給与の較差 (0.00%) がきわめて小さく、月例給の水準改定を見送り
- ② 期末・勤動手当 (ボーナス) は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 比較対象企業規模など官民給与の比較方法の見直し
- ④ 給与構造の改革の計画的な実施
—広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化等—

Ⅰ. 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。労使関係の安定を図り、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

Ⅱ. 官民の給与較差に基づく給与改定

1 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

- ① 比較対象企業規模 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
企業規模 50人以上 100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定
- ② 比較対象従業員 ライン職の民間役職者の要件を変更
要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びブスタツツ職に拡大
- ③ 比較における対応関係の整理 給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理

2 官民給与の比較

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 89.1%)

＜月例給＞ 官民の 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

- 官民較差 18 円 0.00% {行政職 (一) … 現行 381,212 円平均年齢 40.4 歳}

※ 官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、本年は月例給の水準改定を見送り

＜ボーナス＞ 比較対象企業規模の見直しを行った上で、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 公務の支給月数 (4.45 月) とおおむね均衡

＜その他の課題＞

- (1) 特殊勤務手当の見直し 引き続き手当てごとの業務の実態等を精査し所要の見直しを検討
- (2) 独立行政法人等の給与水準 専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

Ⅲ. 給与構造の改革

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成 18 年度以降平成 22 年度までに逐次実施

平成 19 年度において実施する事項

- (1) 地域手当の支給割合の改定
地域手当は、平成 22 年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を 1～3% 引上げ
- (2) 広域異動手当の新設 (詳細は省略)
広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

(3) 俸給の特別調整額の定額化

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化。平成 19 年 4 月 1 日から実施

(4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤奨手当制度における勤務実績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成 19 年度からの実施に向けて準備

(5) 専門スタツツ職俸給表の検討

専門スタツツ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

＜その他の改革＞

少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、扶養手当における 3 人目以降の子と 2 人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、平成 19 年 4 月 1 日から 3 人目以降の子等の支給月額を 1,000 円引上げ (5,000 円 → 6,000 円)、給与構造の改革とあわせて実施

※ 下線は、異職労で引いたものです。