

じちろう鳥取

2018人事院勧告

月例給・一時金ともに5年連続のプラス勧告も
一時金引き上げ分は今回も勤勉手当へ
併せて二〇二一年に続き、定年延長の意見の申出

人事院は八月十日に国家公務員の月例給を、官民較差六五五円(〇・一六%)、一時金支給月数を〇・〇五月引き上げるよう勧告しました。
官民較差は、民間給与が四一、五九五円だったのに対して、国家公務員給与が四一〇、九四〇円で、民間の方が六五五円(〇・一六%)高いという結果でした。

給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引き上げ

- ①民間給与との較差(〇・一六%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げる
- ②一時金を引上げ(〇・〇五分分)民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

〈月例給〉公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との転差 655円 0.16%
 [行政職(一)]…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳
 [俸給 583円 はね返り分(注) 72円]
 (注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

		6月期	12月期
30年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.90月(支給済み)	0.95月(現行0.90月)
31年度	期末手当	1.30月	1.30月
以降	勤勉手当	0.925月	0.925月

また、勧告と同時に定年引き上げに向けた意見の申出行われ、段階的に六十五歳まで引き上げるとされています。二〇二一年に既に申出が行われていました。二〇一三

自治労鳥取県本部

発行責任者

西村裕生

編集人

教育宣伝部

〒680-0814

鳥取市南町505番地

自治労会館

TEL 0857-24-1851

FAX 0857-37-0090

ホームページ

<http://www.jtottori.jp/>

定価 15円

(組合員の購読料は組合費の中に含む)

紙面に関するご意見は

e-mail

jtottori@j-tottori.jp

またはファクシミリにて。

第243号の紙面

CONTENTS

2018人事院勧告



年から引き上げ、二〇二五年には六十五歳を定年とする内容でしたが、約七年間、動きがないまま今年再び申出が行われました。

◆定年引き上げの重要性◆

①少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題であり、民間では定年を引き上げ、民間でも一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務であること。

②公務では二〇一四年以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約七割、勤務形態は短時間勤務の者が約八割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分に活かし切れず、公務能力の低下が懸念。職員側も無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれがある

こと。

- ③複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、六十歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に六十五歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られること。
- ④定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要であること。

〔定年引上げを円滑に行うための公務全体で取り組むべき施策〕

- ①スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、六十歳を超える職員が能力及び経験を活かせる職務の更なる整備を検討すること。
- ②定年の引上げ期間中も真に

定年を段階的に六十五歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

○質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に六十五歳まで引上げ

○民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、六十歳超の職員の年間給与を六十歳前の七割水準に設定

○能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持

必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置すること。

③職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討。

これらの内容を円滑に進めるよう、公務全体での取り組みが必要となります。

2018人事院勧告に対する自治労見解（抜粋）

月例給、一時金ともに、5年連続の引き上げ勧告となったことは、組合員の期待にも一定程度応える内容といえる。しかし、一時金の引き上げ分を期末手当ではなく、5年連続で勤勉手当にあてたことは不満の残るところである。

超過勤務に対して、人事院規則で上限時間を定めることとしたことについては評価する。しかし、特例を設けるとしていることは、なし崩し的に規制が骨抜きとされてしまう恐れがあるため、公務労協と連携し、規制が実効性のあるものとなるよう取り組みを進めていく。地方公務員についても条例に時間外労働の上限時間を定めること等、総労働時間短縮に向けた具体的対応を求めていく。

非常勤職員については、結婚休暇の新設を含む慶弔休暇の拡充が措置されることとなった。慶弔休暇以外の各種休暇や賃金をはじめとするその他制度についても、常勤職員との均等・均衡を基本に見直しを求めていく。地方公務員については、現行の臨時・非常勤職員制度においても国との権衡の観点から見直しを進め、新設される会計年度任用職員の制度構築につなげていく。

2018勧告・報告にあわせ、定年引上げに向けて意見の申出を行ったことについては評価できるものであるが、給与水準等については不十分な内容であり引き続き検討を求めていく。地方公務員についても、役職定年や困難職種の取り扱いなどの地方における課題の対応を含め、国家公務員に遅れることなく定年引上げが実現されるよう総務省に早期の検討を求めていく。

今後は、政府による勧告の取り扱いが焦点となる。9月には自民党総裁選が予定されており、秋の臨時国会に向けての政治情勢は不透明ではあるが、公務労協と連携し政府に対し、本年の官民較差に基づく給与引き上げの早期の実施と定年引上げに向けた対応を強く求めていく。

2018秋季闘争・賃金確定闘争に向けて、人事委員会対策を強化し、要請・交渉に直ちに取り組む。人事委員会に対して、公民較差プラス分は、給料表引き上げに確実かつ広範な配分、国家公務員と同様に臨時・非常勤等職員に対する結婚休暇の創設など慶弔休暇の拡充、定年引上げに関する検討等を求める。同時に、首長との早期の協議を開始し、交渉・合意による賃金確定を図る。運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底するとともに、同時に取り組む会計年度任用職員制度の構築の課題とあわせて、産別統一闘争の推進に向け、一体となった取り組みを全力で展開する。

2018年8月10日

全日本自治団体労働組合

昨年の大会で決意表明する

「岸まさこ」さん



昨年の自治労新潟大会で参院選の候補予定者に擁立決定されてから早くも一年。振り返ると、大儀なき衆議院の解散・総選挙から紆余曲折を経て立憲民主党の所属となりました。しかし、政局は未だに一強他弱、野党連携等の課題も残されており、まだまだ落ち着いた

みんなで育てよう
岸まさこらむ

1



た状態とは言えない歯痒さもあります。まずは今の私にできることを一つひとつ焦らずに続けたいと思います。

この一年間、全国各地、多種多様な職場を訪問してきました。多くの皆様からの叱咤激励に深く感謝を申し上げます。八〇〇を超える単組・総支部等を訪問し、地域の課題、職種ごとの課題、生活者としての課題などをお聴きすることができました。人々が安心して暮らせる社会とするためには、こうした現場の声を集めて意見反映していくことが私の大きな役割であると考えています。

先日受診した人間ドックの結果が届きました。脂質以外は問題なしとのことなので、引き続き、元気に、皆さんのところへお伺いします。ぜひお話を聴かせてください。