

	号外	定価 1部2円	No.2461 2018年 8月2日	人勸は8月第2週 半ば。最終局面の 総裁交渉での5年 連続の月例給・一 時金の着実なプ ラス勧告回答を！
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合		

2018人勸闘争③ 8.1公務員連絡会・人事院給与局長交渉

官民較差 月例給 若干のプラス較差 / 給与改定へ 一時金 支給月数引き上げ / 勤勉手当に配分 5年連続の月例給・一時金引き上げの見通し

定年延長 給与水準は60歳前の7割に設定する方向 ＝最終局面人事院総裁交渉で前進回答求める＝

公務員連絡会（議長：石原富雄国公連合委員長）は、先の7月26日の人事院給与局長交渉において、給与改定に関し詳細が示されなかったことから、8月1日、再度、人事院・森永給与局長との交渉を行い、本年の給与改定に関し、人事院の見解を質した。

森永給与局長は、官民較差に関し、月例給は、「今年の民間企業の春季賃金改定状況を反映して、若干のプラスとなる見通しである」とした。その上で、引き上げ改定を行うとした場合には、「基本的には俸給の引き上げを考えている」とした。

一時金は、「民間企業のボーナスの支給状況を反映して、支給月数が若干の引き上げとなる見通し」を示し、支給月数の引き上げがある場合には、勤勉手当に配分する予定であることを示した。また、宿日直手当の所要の改善を行うとした。

定年延長に関しては、①定年を段階的に65歳に引き上げ（暫定措置として再任用制度は存置）、②役職定年制の導入（当分の間の措置。対象は管理又は監督の地位にある職員とし、役職定年年齢は60歳）、③定年前の再任用短時間勤務制の導入、④民間企業の60歳を超える従業員の給与の状況等を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与は、60歳前の7割の水準に設定することが適当とし、最終的な詰めを行っているとした。

交渉団から、官民較差に関し「給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、全世代へ配慮した配分を求める」こと、定年延長に関し「60歳前の給与水準について、8割水準に満たないことは不満。①60歳前の給与カーブの見直しは行わない、②再任用職員の給与水準から引き上げる、③生計費を満たす」のが原理原則であると訴え、再考を求めた。森永給与局長は「官民較差が十分でないため配分の裁量の余地が少ない。民間は初任給が大幅に引き上げられており、初任給改善の必要性は認識している。長期的な人材確保の観点を含めて調和をとった配分としたい」、「定年延長に係る60歳超の給与水準を60歳前の7割とする根拠を明確に示す」と説明した。最後に、人事院総裁交渉に向け要求に応える対応を強く要請し、交渉を終了した（人事院給与局長交渉の概要は裏面）。

○ 勸告日

給与局長：来週の半ば（7日又は8日）で調整している。日程は総裁交渉時に示す。

○ 官民較差（月例給）

給与局長：官民較差は、現在、最終的な詰めを行っているが、今年の民間企業の春季賃金改定状況を反映して、若干のプラスとなる見通しである。引き上げ改定を行うとした場合には、基本的な給与である俸給の引き上げを考えている。

交渉団：本俸重視を基本として、①給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、高齢層を含めて全世代へ配慮した配分を求める、②初任給や若年層職員重視を求める。

給与局長：官民較差が十分でないため配分の裁量の余地も少ない。初任給改善の必要性を認識している。長期的な人材確保の観点も含めて調和をとった配分としたい。

○ 官民較差（一時金）

給与局長：支給月数が若干引上げとなる見通しである。なお、支給月数の引き上げがある場合には、勤勉手当に配分することを考えている。

交渉団：一時金の引き上げを勤勉手当に充てることについて、政府を挙げて少子化対策や働き方改革をしている最中であって、育児休業の職員の処遇にとって問題となる。

給与局長：一時金の支給方法は民間の考課査定分と勤勉手当の比率を合わせており、公務の勤勉手当が民間の考課査定分の割合に達していないことを踏まえたもの。

人事院 政府見解追隨の『定年延長』意見申出か？

1 定年制度の見直し：定年を段階的に65歳に引き上げ。定年の段階的な引き上げ期間中、暫定的な措置として、現行の再任用制度を存置する。

2 役職定年制の導入：当分の間、役職定年制を導入。役職定年の対象は、（本府省・出先）管理又は監督の地位にある職員とし、役職定年年齢は、原則として60歳とする。例外的に引き続き同じ役職定年対象官職に任用する等の特例任用を設ける。

3 定年前の再任用短時間勤務制の導入：60歳以降の職員の多様な働き方を可能にするため、定年前の再任用短時間勤務制を導入。

4 60歳を超える職員の給与

①俸給：職員が受ける号俸の俸給月額の70%の額とする。また、役職定年により任用換えされた職員の俸給は、任用換前の俸給月額の70%とするが、その額は任用換後の職務の級における最高号俸の俸給月額を超えてはならない。

②諸手当：俸給月額の水準と関係ある諸手当等は、60歳前の7割を基本に手当額等を設定。扶養手当等の手当額は60歳前の職員と同額とする。

③暫定再任用職員：現行の再任用職員と同様。定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとする。

5 関連する取り組み：勤務実績不良の職員等に降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正運用の徹底。早期退職支援のため、退職手当上の措置等の方策を検討。

交渉団：60歳前の給与水準が要求である8割に満たないのは不満。①60歳前の給与カーブの見直しは行わない、②再任用職員の給与水準から引き上げる、③生計費を満たすべき。

給与局長：定年前の給与カーブは民間と概ね均衡しており、直ちに見直すことが適当でない。情勢適応の原則、官民準拠の原則に変わりない。意見申出時には7割の根拠も明確に示す。