2019年 事院勧告 特集号



医療・介護・福祉労働者の生活と権利、国民の命と健康を守る

2019年8月7日

編集•発行 日本医療労働組合連合会

〒110-0013 東京都台東区入谷 1-9-5 日本医療労働会館 3F TEL03 (3875) 5871 毎月2・4木曜日

(昭和36年9月15日) 第三種郵便物認可)

善にほど遠し



愛知県医労連のナースウェーブ

制度の総合的見直し」に を得ない。また、「給与 く及ばないと指摘せざる

よって賃金水準が切り下

療・介護労働者の抜本的

な賃金水準の改善には遠

進 た勧告・報告を行った。

05月引上げなどを柱とし

話

書記長

森田

般職試験(大卒程度)に 6年連続の引き上げ勧

係る初任給を1500 総合職試験及び

と、一時金については〇・

2019年度の国家公務 員給与に関し、官民較差

事 院 は 本 Ħ

「387円、0・9%」 に基づく月例給の改定

かし、それでもなお医 成果の反映でもある。し を行った。このことは、 げ幅も一般職試験(大卒 であり、私たちの運動の 善の必要性を認めた結果 看護職や介護職の賃金改 金水準に置かれている、 全産業平均よりも低い賃 程度)より若干の上乗せ

療・介護職場の勤務環境 する要請も強めてきた 院本院・地方事務局に対 幅賃上げ要求をかかげて 改善や処遇改善の必要性 こうした中で、政府も医 で生計費原則に基づく大 **奮闘するとともに、人事** 日本医労連は、19春闘

> では、高年齢者の業務軽

措置が必要であるのに

げられた高年齢層の賃金

り、教育費や住居費負担

いる加重平均1000円

にすら遠く及ばないばか

生活悪化に拍車をかける

に言及し始め、

拡大した。全労連最低生 りか、地域格差がさらに

いては変わらぬままであ 指摘してきた問題点につ ていないなど、私たちが それら特別措置を導入し

以上

引上げ、各号俸の引き上 号俸についての改定で改 以降、30歳台半ばまでの 職の初任給を1900円 護職(医療職Ⅲ)と福祉 善を行った。そして、看 円引き上げることとし に係る初任給を2000

ものであり強く反対す ワークや意欲を阻害する 反映させる勤勉手当では ものの、人事評価制度を 績主義の強化は、チー べきである。公平性・納 なく、期末手当に配分す 得性のない評価による成 ては0・05月引き上げた 一時金の改善分につ

加重平均でわずか27円で 処遇改善について、夏季 あり、政府が目標として 賃金改定目安額は、全国 課題である。今年の最低 働者の処遇改善は切実な 増え続ける非正規雇用労 る。労働者の約4割を占 極めて不十分な内容であ 休暇の新設にとどまり、 め、公務職場においても 勧告は、非常勤職員の

賃金は低下が続き、さら 権による誤った経済政策 によって、労働者の実質 現状の中では、勧告内 全体の水準が、生活改 10月からは消費税増設 にはほど遠い引き上げ 三言わざるを得ない。 は国民生活に襲い掛かる 回る月例給の引き上げが 介護職について平均を上

勧告された。しかし、医 準の抜本的な引上げや大 まもるためにも、賃金水 民の医療・介護・福祉を 要因にもなっている。国 も依然として低く、その 賃金は、他産業と比べて 療・介護・福祉労働者の 善が必要であることを重 ことが深刻な人手不足の 唱増員など労働環境の改

出を踏まえ、段階的な引 た、昨年8月の意見の申 活できる賃金保障とは言 時の処遇は、俸給月額や ように改めて要請すると 措置が早期に実施される き上げを実現するための 階的に引き上げるとし 定年年齢を65歳まで段 手当までも6歳前の7割 い難い内容である。また 水準に設定するなど、生 しているが、定年引上げ 定年制度については

でも時給1500円程度 計費調査では、全国どこ 推し進めることを強く要 条件の制度改善をさらに 雇用労働者の賃金・労働 正社員転換など、非正規 る。同一労働同一賃金、 が必要との結果が出てい

> 働者の要求はほとんど反 る。検討に際して当該労

生活改善には目を向けて 賃金改定は見送られてお の勧告では再任用職員の 制約の代償の役割を果た 映されておらず、基本権 し、改善を求めるもので いない内容であると指摘 働く機会を広げながらも 応である。さらに、今回 しているとは言えない対 り、60歳以降の労働者の

もに、安倍政権の改憲策 善と、医療・介護・福祉 引き続き奮闘する決意で 動を許さず、共同を広げ、 運動の前進をめざすとと 遇改善を掲げてさらなる 労働者の権利を守り、処 ぼす公務労働者の処遇改 働者にも大きな影響を及 の拡充、安全・安心の医 憲法をいかした社会保障 日本医労連は、民間労

動職員の処遇

は極めて不十分

労連は、この間、「給与

告となりました。日本医

給表の改定はされない勧

再任用職員を含め俸

を超える号俸について

制度の総合的見直し」等

ものの、2015年勧 給与を含めた額である 金は一律に支給される

告時では1万4348

万4812円公務が

今回の勧告時では

務上の重責を担っている が強行されたもとで、職

里要視し政策的な賃上げ

387円、0・9%

表の改善に344円、は

行う」としています。ま

た、看護師、福祉職等

い勧告となりました。

医療・介護職については

初任給を1900円引き

げました。30歳台半ば

믕

人事院は月例給に関 較差の配分では、俸給 について、所要の改定を を求めてきましたが、こ

にしかなり得ません。 らは、わずかな額の勧告 2019 年春闘賃上げ状況 る人事院勧告の仕組みか の賃上げ状況は昨年とほ の官民較差があったとし 図表1 ら、民間準拠を基本とす ほ同程度であったことか 続となります。 給の改善はこれで6年連 を行うとしました。月例 て4月に遡って給与改善 (昨年655円、0・16%) のとおりであり、民間 本年の春闘結果は図表 2019年 2018年 増減 |引上額(円)|引上率(%)|引上額(円)|引上率(%)|引上額(円)|引上率(%) 闘 共 闘 5,918 2.05 6,126 2.09 -208 -0.04春 5,934 2.07 63 0.00 全体 5,997 2.07 連 合 4,765 1.94 1.99 -75 -0.05 中小 4,840 -339 -0.10 大手 8,200 2.43 8,539 2.53 日本経団連 中小 4,764 1.87 4,805 1.91 -41 -0.04 を踏まえ、30歳台半ばま を充てるとしています。 での職員が在職する号俸 き上げることとし、これ 2000円、それぞれ引 円、一般職試験(高卒者) 任給について1500 験(大卒程度)に係る初 合職試験及び一般職試 手当への影響額)に43円 ね返り分(俸給表改定に に係る初任給について より連動して改善となる (注) いずれも加重平均 俸給表の改善では、「総

民間における特別給の支給状況と国家公務員の一時金の支給月数比較

民間給与実態調査	事務・技術職員	技能・労務職員
2018 年冬	2.19 月	1.97 月
2019 年夏	2.33 月	1.95 月
年間の平均	4.51 月 4.45 月 0.06 月	
国家公務員支給月数		
較差		

※ 年間の平均は、特別級の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたものです。

一時金月数の支給調整 図表3

	7 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		
一般職員		6 月期	12 月期
本年度	期末手当	1.300月(支給済み)	1.300月(改定なし)
本中 技	勤勉手当	0.925 月(支給済み)	0.975月(現行 0.925月)
20 年度	期末手当	1.300 月	1.300 月
20 平反	勤勉手当	0.950 月	0.950 月

再任月	用職員		6 月期		12 月期
十午度	期末手当	0.725 月	(支給済み)	0.725 月	(改定なし)
本年度	勤勉手当	0.450 月	(支給済み)	0.450 月	(改定なし)
20 年度	期末手当	0.725 月	(改定なし)	0.725 月	(改定なし)
20 平反	勤勉手当	0.450 月	(改定なし)	0.450 月	(改定なし)

図表4 住居手当「見直し」

【現行】

超えていることに言及

る以上、人事異動によっ

勤手当の改善と転居を伴

の平均使用料が2万円を

公務員給与実態調査にお

署の廃止などによって、

新幹線による通勤者が増

いて、公務員宿舎使用

《自ら居住するための住宅》

①月額 23,000 円以下の家賃を支払っている職員 家賃額-12,000円

②月額 23,000 円を超え、55,000 円未満の 家賃を支払っている職員 家賃額-23,000 円×1/2 + 11,000 円

③月額 55,000 円以上の家賃を支払っている職員 27,000円

> となる職員については 2000円を超える減額

> > 事異動に否が応でも対応

なければなりません

た。職員は命令である人 言及がありませんでし

通勤手当については、

年間、所要の経過措置

を講ずる」としています

庭の事情により異動でき が、育児や介護などの家

ない職員や広域異動、官

この間人事院は、国家

4)。また、「手当額が る」としています(図表 を1000円引き上げ

限度額(手当の上限額 引き上げる)、最高支給 【「見直し」後】

《自ら居住するための住宅》

①月額 27,000 円以下の家賃を支払っている職員 家賃額-16,000円

②月額 27,000 円を超え、61,000 円未満の 家賃を支払っている職員 家賃額-27,000 円×1/2 + 11,000 円

③月額 61,000 円以上の家賃を支払っている職員 28,000円 査結果でも、民間の賃 ことは、一定理解できま す。しかし、人事院の調 を若年層に厚く配分する れにまったく目を向けな 格差を踏まえれば、原資 一方で民間との初任給 の高卒初任給の時間: 川、大阪、愛知、 にも届かず、東京、神奈 52週として算出)となり (7時間45分×5日)× 週間あたりの勤務時間 2000円) ×12月/1 は897円 (俸給の月 最低賃金の全国加重平均 ・葉、京都、兵庫で地域 (14万8600円+ 、埼玉、

2000円引き上げ後 広がっています。また 良いというものではあり ることからしても、国家 なります。国家公務員は 公務員がこれを下回って 安定などを目的としてい ませんが、法が賃金の最 低額の保障による生活の 最低賃金法の適用はあり

最低賃金を下回ることと 末・勤勉手当の年間支給 時金については、 時金

時金についても6年連続 げて4・5月とするとし を〇・06月下回っていた ています (図表2)。 として、0・05月引き上 月数(4・45月)が民間 の改善となります。

住居手当

へ事院は

「支給月数の

住居手当については

方的な引き下

2020年4月から「公 額)を4000円引き上 賃を支払う場合に住居 対象となる家賃額の ともに、手当額算定時 手当支給対象となると を考慮し、手当の支給 務員宿舎の使用料の上昇 円を1万6000円に に家賃から控除される (現行1万2000 (当該額を超える家 支給限度額の見直しの検 なる家賃額の下限と最高 討をすすめるとしていま 通勤手当 手当の支給対象と

引き上げを2万円から から2万8000円に引 限度額を2万7000円 げさせたこと、最高支給 1万6000円に引き下 していた家賃額の下限の した。当初人事院が想定

し、そのことなどを踏ま 間ではあるものの経過措 置を設けさせたことは、 き上げさせたこと、1年

額の最高支給額の中位 す。民間の住宅手当月 を確保し改善すべきで たことからすれば、住居 刻です。そのうえ、宿舎 階層が公務より約3~ 手当は較差外として原資 使用料を大幅に引き上げ

な国家公務員にとって深 影響は、全国転勤が必要 舎の削減をすすめてきた よって大幅に制限し、宿 居できる職員を5類型に 策に基づいて、宿舎にる これまでのとりくみの反 しかしながら、国の施 るなどを踏まえて、少な 限度額·最高支給限度額 くとも民間並に全額支給 4000円高くなってい を引き上げるべきです。

物実態に背を向けた対応 ることはあってはなりま て職員に自己負担が生じ う人事異動自体を縮小す

かで、長時間通勤の解消 異動を強いられているな です。多くの職員が広域 件・支給額の改善が必要 せん。通勤手当の特急料 といった観点からも、通 ど、通勤手当の支給要 場料金を対象とするな 金部分の引き上げや駐車 軟な運用を可能とすべき 手段の変更や宿泊が必要 おいても、国民の安心・ すために勤務地に赴かな 安全をまもる職責を果た ることも必要です。 ければなりません。こう になった場合などに、柔 した実態にあわせて通勤 また、職員は災害時に

今年も改善分はすべ

期 引上げ分の配分に当たっ

としています。勤勉手当 を勤勉手当に配分する」 推進するため、引上げ分 給状況等を踏まえつつ、 勤務実績に応じた給与を 界があることなどから人 への配分について、人が ては、民間の特別給の支 、を評価することには限

〇・05月単位で改定を 勉手当の年間支給月数は た。人事院は「期末・勤 当に配分すべきです。

事評価の結果を直接給与 改定は行われませんでし とも、引上げ分は期末手 縮すべきであり、少なく に反映する勤勉手当は圧 再任用職員の一時金の

るなかで、一時金が常勤 た。そもそも同一労働同 ない場合があり得る」と 行ってきており、改定の こと自体が問題です。 と、改定も約半分である 職員の約半分であるこ ことを指摘してきまし 用職員の賃金水準が低い はこれまでも再三、再任 しています。日本医労連 賃金が社会的合意とな

主な休暇制度の待遇差

図表5

年次休暇

病気休暇

夏季休暇

17年秋の

「民間企業の

産前・産後休暇

子の看護、短期介護休暇

7~9月の期間

1月1日~12月31日の期間

夏季休暇は私たちの切

医

常動 条 韻 件の

の給与指針改正について は けることとする」としま 給与との権衡をより確保 引き続き、常勤職員の 言及するのみでした。 し得るよう取り組んでい に関する報告」において 関して、 同報告では、17年7月 非常勤職員の処遇改善 「民間の状況等を踏ま 「職員の給与に関する や「勧告」では触 「公務員人事管理 休暇について 今年も人事院 実な要求の一つであり

べきです。

今年の勧告においても

給与勧告の埒外に置かれ た。非常勤職員の給与が

続けていることも含め

いえます。 めていく必要がありま 置と厳密な均等待遇を求 ることからも、即時の措 年秋以前の調査結果であ 用職員と同様の扱いとす 不明ですが、短時間再任 勤職員についての扱いも 勤務時間数の少ない非常 せん。また、勤務日数・ 数は明らかにされていま 的な措置の時期や付与日 のと思われますが、具体 の改正により措置するも これまでの運動の成果と した「民間の状況」は昨 人事院が言及 人事院規則等

給休暇の前倒し付与の運 設と同時に現行の年次有 方で、私たちが強く なお、 夏季休暇の新

給などの均等待遇、更新 差の内容・理由について

を得ません。 する労働基本権制約の代 償機関としての責任を果 たさなかったと言わざる 人事院は非常勤職員に対

遇差が「不合理」となる

いたるまで、いかなる待 法定外休暇・教育訓練で 給・昇給・賞与・手当

イン」が公布され、基本

労働同一賃金ガイドラ

均等待遇には遠く

た。また、それらに関わ と具体例が示されま のか、原則となる考え方

て行うべき均等待遇措置 にしながら、国が率先し

の撤廃や無期雇用化など

ていますが、国の非常勤

の級の初号俸を基礎とし 職員の給与は属する職務 の給与指針では、非常勤 ス改定されます。人事院

追及を強化していく必要

るため、職場段階からの 賃上げを早期に実施させ

て決定するとされている

再任用職員

俸給

時

金ともに改善な

半分という一時金の待遇

つまり、一般職員の約

年は一

転して再任用職員

の処遇だけを置き去りに

〇・05月引き下げたとこ

必要があります。

ゼロ回答手当・年休繰越も

の早期実施を改めて要請 府に定年年齢の引き上げ る」と述べたうえで、政 の基準自体を改めさせる 原則に反するこの人事院 いうことであり、職務給 格差を今後も維持すると

員と同様に一時

金を

官職に短時間勤務で就い

任用職員の多くが下位の

ている状況が続いてい

約8割となっており、再

形態は短時間勤務の者が 約7割を占め、また勤務 求めてきた病気休暇をは

給化や生活関連手当の支

めとする無給休暇の有

待遇差が禁止され、待遇 ら全ての企業で正規労働 ら大企業で、21年4月か イム労働者との不合理な 働き方改革関連法によ 民間では来年4月か

いてはゼロ回答でし

公募の撤廃要求などに

の表明が求められていま 置と、考え方や問題意識 事院勧告・報告におい 推進するもと、今年の 手続)も整備されました 差是正・均等待遇政策を 措置及び裁判外紛争解決 る行政ADR(履行確保 こたが、夏季休暇の新設 踏み込んだ均等待遇措 政府としてこれらの格 国家公務員について

れませんでした。 一勤職員と常勤職員の休 図表5に示した国の非

非常勤職員

なし

10 日※3 (無給)

6 月経過後 最大 10 日※2

常勤職員と同様(無給)

常勤職員と同様(無給) ※6

暇制度の格差をはじめと 業所を指導する立場であ らかです。政府は民間事 からも、現行制度が均等 が支給されていないこと 手当などの生活関連手当 待遇からほど遠いのは明 て、住居手当や寒冷地

宮城県医労連のメ

常勤職員

20 日※1

連続する 3 日※4

1年に5日以内※5

日以上であるものが、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合

養育する小学校就学の始期に達するまでの子、要介護者が2人以上の場合は10日

(多胎 14 週)·8 週

1週間の勤務日が5日以上とされている職員、1週間の勤務日が4日以下とされている職員で1週間の勤務時

間が 29 時間以上であるもの及び週以外の期間によって勤務日が定められている職員で 1 年間の勤務日が 217

常勤職員について定められている勤務時間で勤務する日が1週間当たり5日以上とされている職員で、6月以

1週間の勤務日が3日以上又は1年間の勤務が121日以上であって、6月以上継続勤務している職員のみ

90日

6週

上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員のみ

いる事業所が約3%であ いる事業所が約4%、 季休暇を均等待遇にして 勤務条件調査」では、 気休暇を均等待遇にして 働き方改革関連法が

課せられます。それにと

の説明義務が使用者側に

もない、昨年末には「同

を批判するとともに、 なっている人事院の姿勢 を遅らせ、民間後追いと いく運動も重要です。 会や世論に実態を訴えて

人権侵害の公募黙認

「公務員人事管

の雇用の安定化措置につ

えなってません。

きものです。政府の「申 は非常勤職員も受けるべ ため、このベースアップ

合せ」も踏まえ、各府省

なお、給与について

いため「民間準拠」にさ 職員は無期転換制度がな

4月から民間の有期雇用 のではありません。昨年 しく、決して許されるも いて触れなかったこと 労働者には労働契約法の 公募制度の問題について 人事管理上黙認したに等 トの温床となっている 人権侵害やハラスメ

無期転換権付与が始まっ

初号俸が1500円プラ

保も含め年収ベースでの げさせ、勤務時間数の確 号俸が2000円、2級 は、今回の勧告で1級初

じて確実に賃金単価を上

に対しては常勤職員に準

成立した後の昨年秋の調

査ではさらに率が上がっ

ているものと想定されま

「情勢適応」を口実

理に関する報告」で、非 である更新時の公募要件 常勤職員の最も強い要求

を除けば、残念ながらる つした問題意識は認めら きとなりました。 月額も改定がなく据え置 若年層職員以外の給与改 から、再任用職員の俸給 定は行わないとしたこと 今年の勧告は、初任給・

ものです。

れたにもかかわらず、 られる一方で、再任用職 職員が〇・05月引き上げ こ同じ月数が引き上げら さらに、一時金は は据え置きとなりまし 一般

理由について、 今回、 再任用職員の

50 次のように説明していま 時金を引き上げなかった 01年に再任用制度をつ 02年度勧告で一般 人事院は

る職場の要求を無視する きる労働条件改善を求め

する勧告であり、生活で なった」。 持するというやり方に ろ、ベースの俸給・月数 のウェイトをベースに で2年度の一般職員と再 度勧告から、内部の基準 という議論になり、3年 が違うため痛みが大きい 任用職員の一時金の月数 、上がるときも下がる

3人が「生活が苦しい は、再任用者の約4人に 行った要求アンケートで の繰り越しに対してもゼ 求である生活関連手当の 支給や定年退職前の年休 ロ回答でした。 国公労連が昨年秋に また、私たちの強い要

す。定年延長が実現すれ 早急に改善することで 任用職員の劣悪な処遇を ま職場で奮闘している再 求められているのは、い 存置されます。人事院に 長が実現したとしても当 面は現行の再任用制度が

ば問題が解決するかのよ ない段階であり、定年延 だ全体像すら示されてい

うな書きぶりは責任の放

しかし、定年延長はま

であり、人事院は定年延 待遇の面でも喫緊の課題 わしい労働条件は、均等 かせる職務とそれにふさ 棄に他なりません。 長年の知識や経験を活

の「定年の引上げ」の項

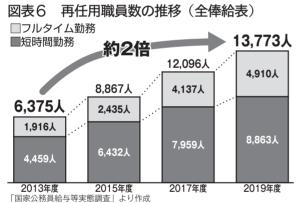
いて人事院は、「公務員

再任用職員の処遇につ

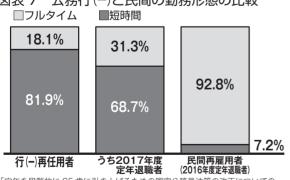
入事管理に関する報告

と答えています。

説明する責任があり されている休暇や手当の 員から「不合理」と指摘 少なくとも非常勤職 模範的な使用者とし



図表 7 公務行(-)と民間の勤務形態の比較



給表(一)の再任用職員 級)が主任級(2級)又 のうち、ポスト(職務の は係長級(3級)の者が

長を待たずに再任用職員

の処遇を大きく引き上げ

事務に従事する行政職俸 情等もあって、一般行政 そこでは「厳しい定員事 で言及するのみでした。 地域最低賃金 2019 年目安額

936

898

898

895

882

871

858

846

844

839

826

822

821

821

810

835

825

814

811

809

807

806

803

803

803 802

798

792

766

772

764

764

763

762

762

762

762

762

762

762

762

762

762

762

761

874

行||日安額||引上率

985 1,013 2.8%

983 1,011 2.8%

964 3.0%

926 3.1%

926 3.1%

923 3.1%

909 3.1%

898 3.1%

885 3.1% 873 3.2%

871 3.2%

866 3.2%

853 3.3%

849 3.3%

848 3.3%

848 3.3%

837 3.3%

861 3.1%

851 3.2%

840 3.2%

837 3.2%

835 3.2%

833 3.2%

832 3.2%

829 3.2%

829 3.2%

829 3.2%

828 3.2%

824 3.3%

818 3.3% 792 3.4%

798 3.4%

790 3.4%

790 3.4%

789 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

788 3.4%

787 3.4%

901 3.1%

方現

京

阪

玉

葉

都

重

島

木

城 茨

山

京

兵 庫

静 岡

滋 賀

栃

長 野

山 梨

岐 阜

福 岡

奈 良

群 馬

岡

福

新 澙

山

宮 城

香 Ш

徳 島

福

島 根

愛

山 形

岩 手

秋 田

熊 本

宮 崎

長

佐 賀

高 知

鳥

加重平均

鹿児島

D

26 青 森

円

島

媛

分

崎

縄

取

和歌山

C 石

26 円

山

Ш

井

北海道

神奈川

28 愛 知

円 埼

В 広

27 円

しになる」

価されにくい仕事は後回

況を把握し、必要に応じ

て各府省を指導するとと

混乱している職場もあり

導入した超過勤務の上限

度が恣意的に運用され

ることにも限界がありま

に関する取 いては、

「引き続き、

人事評価制

長時間労働の是正」を

。4月から

かし、人が人を評価す

医

待できる」としています。 力を向上させることが期

勤務環境の整備」に

「仕事と育児、

「勤務時間等 組」として

公務員 事管理に関する報告 横行している」など、 ます。「人事評価の適 数 義 つつ、 もに、 間労働の是正に関する 各府省における長 関係機関と連携し

厳正化に言及 公務員人事管理に関

正な運用の徹底を図った

取組を支援していく」と

믕

によって、 員の士気を高め、 事評価により職員の能 その結果を任用、 職場に定着してきてい 職員の理解も進み、公務 評価)制度導入以来10年 実績に基づく人事管理の に適切に反映させること 一としたうえで、「人 具体的には、「(人事 にも言及していま より一層、職 制度に対する 給与等 ます。 底することにも触れてい 限処分に関する運用を徹 免職等の分限処分を厳正 い職員については、降任・ に行うことも必要」と分 勤務成績が良くな 恣意性を排除した

乱発されるおそれもあり いようにすべきです。 するなどで管理者がフ ます。労使委員会で協議 公正なルールの徹底がで (員確保が必要 ハンドで処分できな 分限処分が

えます。 たことは運動の反映と言 る」と定員問題に言及 が確保される必要があ 業務量に応じた要員

けでは不十分です。制度 務を人事院に果たさせる をつくっていくための責 が活用しやすい職場環境 の両立支援制度」につい 必要があります。ここで、 不妊治療と仕事の両立 していますが、それだ 知に取り組んでいく」 制度の 介護等 えて、 討会 の除去に関する条約」 じていくとしています。 ハラスメント防止対策検 方 ILO第108回 新たな防止策を講 の議論結果を踏ま 「仕事の世界にお 踏まえ、 いては、 期実施を求めています 期に実施されるよう改め 実現するための措置が早 て要請する」と政府に早

「定年の引上げ」

定年の引上げを 「意見の申出を

的に長時間の超過勤務を 業務削減・合理化にとり 化等を進めてもなお恒常 ジメント強化、業務合理 行わざるを得ない場合に でのマネジメントの強 ています。今年も「マネ くむことなどが必要とし に立って組織全体として 府省のトップが先頭 あわせて、

事院の有識者による 策」は、パワハラについ 務職場におけるパワー・ など「民間の状況」と人 の労働政策審議会の審議 等に関する指針について て事業主が講ずべき措置 ハラスメント防止対

改善」が言われており められています。 働きやすい環境整備が求 算措置をはじめ、誰もが するための定員確保と予 障がいを持つ職員を支援 ための機器の導入・設備 嘱」「作業環境を整える

状を是正すべきです。 的な対策も必要です。 ないことに加え、 算897円) が最低賃金 の格差が広がっている現 金を下回る地域が年々増 の全国加重平均にも満た 卒者)の初任給(時給換 述のとおり、 額が発表されましたが前 また、最低賃金の目安 民間企業の初任給と 一般職 (高

治療にかかる休暇等の制 なく国から率先して不妊 めているなかで、 にも触れていますが、 度化をはかっていくべき 全体で少子化対策をすす 向等を注視するだけで 民間の 昨年同

根絶をハラスメントの う、厚生労働省等と連携 況を把握し、優良事例に 用後における障害者に対 と、 的配慮の提供に資するよ ける障害者に対する合理 する合理的配慮の提供状 募集・採用時や採 は、

います。 基本方針」でも「サポ ける障害者雇用に関する ど支援していく」として 関する情報を提供するな トする支援者の配置・委 「公務部門にお

ではありませんが、 することが必要」 分析した上で、 これらを否定するもの

課題について幅広く検討 ける人材確保をめぐる諸 公務にお

啓発活動の充実を図る」 学院1年生などにむけた ことや「現状を多角的に 「大学1、2年生や大 性のある対策を講じるこ 相談対応の強化など実効 り これは運動の反映であ 誰もが安心して働け

とが必要です。

働ける環境を誰もが安心して 障害者雇用に関する

「各府省にお

けて政府への追及を強め る高齢期雇用の実現にむ ていく必要があります。 人材確保を初任給抜本改善で

申込者数が近年減少する 国家公務員採用試験 人材確保にむけ まず

本年の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(0.09%)を埋めるため、初任給及び若

年層の俸給月額を引き上げ ②ボーナスを引き上げ(0.05月分)、民間の支給状況等をふ まえ勤勉手当に配分

③住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げ、その 原資を用いて手当額の上限を引き上げ

民間給与との較差にもとづく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査(完

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 387円 0.09% 〔行政職 (一)…現行給与 411,123 円平均年齢 43.4 歳〕 〔俸給 344 円 はね返り分 (注)43 円〕

(注)俸給の改定にともない諸手当の額が増減する分

<ボーナス>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給 実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較 ○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

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等をふまえ、総合 職試験及び一般職試験(大卒程度)にかかる初任給を 1,500円、一般職試験(高卒者)にかかる初任給を2,000 円引き上げ。これをふまえ、30歳台半ばまでの職員が在

職する号俸について所要の改定(平均改定率 0.1%) 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(専門スタッ フ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

(2) 住居手当

公務員宿舎使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象 となる家賃額の下限を4,000円引き上げ(12,000円 → 16,000 円)。これにより生ずる原資を用いて、民間

2019 年給与勧告の骨子

の状況等をふまえ、手当額の上限を1,000円引き上げ (27,000 円→ 28,000 円)。

手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、 1年間、所要の経過措置

民間の支給割合に見合うよう引き上げ 4.45 月→ 4.50 月 民間の支給状況等をふまえ、勤務実績に応じた給与を 推進するため、引き上げ分を勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

100 - 100 - 100 - 201H/1200				
		6 月期	12月期	
19 年度	期末手当	1.30 月(支給済み)	1.30月(改定なし)	
	勤勉手当	0.925 月(支給済み)	0.975 月 (現行 0.925 月)	
20年度以降	期末手当	1.30 月	1.30 月	
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月	

- ・月例給:2019年4月1日(住居手当については2020 年4月1日)
- ・ボーナス:法律の公布日

3 その他

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の 観点からのとりくみを引き続き推進。民間企業における定年 制の状況等をふまえながら、給与カーブの在り方について検

Ⅱ 公務員人事管理に関する報告の骨子 公務に対する国民の信頼を回復し、さらに高めるため、全体 の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理観・ 使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層 の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加 し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化するなか で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍で きる公務職場の実現にむけたとりくみを推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきているなか、多様な 有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受 験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の 幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

なかで、

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職 員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見 をいかした研修を実施

(3)能力・実績にもとづく人事管理

人材育成の観点もふまえて人事評価が適切に活用さ れ、能力・実績にもとづく人事管理が徹底されるよう各 府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要なと りくみを実施

勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関するとりくみ

- 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の 運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機 関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関 するとりくみを支援
- ・仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けや すい職場環境の醸成
- ・心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパ ワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も ふまえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラス メント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との 権衡をより確保し得るようとりくみ。非常勤職員の休暇 について、民間の状況等をふまえ、夏季休暇を新設

3 障がい者雇用に関するとりくみ

障がい者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイ ム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実 施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引き上げ

昨年8月の本院の意見の申出をふまえ、定年の65才への段 階的な引き上げを実現するための措置が早期に実施されるよ う、あらためて要請