

# 国家公務員

## T O P I C S トピックス

### 4

#### 月例給与ボーナスを二年連続で引き上げ——人事院勧告

人事院（一宮なほみ総裁）は八月六日、今年の国家公務員の給与について、国会と内閣に対して勧告した。勧告は、民間給与が国家公務員給与を〇・三六%上回る結果となったとして、同較差分を解消するための俸給表の水準の引き上げを求めた。給与の引き上げ勧告は二年連続。勧告はまた、原則としてすべての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することも盛り込んだ。

▽▽▽

人事院が国家公務員と民間（約五〇万人）の四月分の給与を調査し、比較したところ、民間給与が公務の給与を一四六九円（〇・三六%）上回った。そのため、勧告は、同較差を埋めるため、国家公務員の俸給表の水準を引き上げるとした。月例給の引き上げは、〇・二七%アップとなった昨年に続き、二年連続。

具体的な改定方法については、行政職俸給表（二）について、一般職試験採用職員（大卒程度と高卒程度）の初任給を二五〇〇円引き上げるとともに、若年層についても同程度の改定を行う。それ以外の層については、一一〇〇円引き上げる。全体の平均改定率は〇・四%となる。

また、勧告は、地域手当の支給割合を改定するとした。昨年の勧告で、給与制度の総合的見直し」が打ち出され、

今年四月から実施されている。内容は、俸給表を一律二%引き下げる一方で、地域手当の支給割合について再設定するというもの。ただ、激変緩和措置を設けており、引き下げ後の俸給月額が四月直前の俸給月額に達しない職員については、二〇一八年三月末までの三年間に限り、経過措置としてその差額を支給する。

実際には、大半の職員が経過措置を受けていることから、俸給表の引き上げ改定を行っても、多くの職員に実際に支給される額は増加せず、民間との較差が解消しなくなってしまう。そのため、勧告は、地域手当のすべての級地区分（二級地〜七級地までである）について、二〇一六年度以降に予定していた支給割合の引き上げの一部を、今年四月に遡及して実施することにした。引き上げ幅は、〇・五〜二%の範囲となる。

#### ボーナスは四・二〇カ月に

ボーナスである特別給に関しては、比較調査では、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間を〇・一一カ月下回っていたことから、支給月数を〇・一カ月分引き上げる必要があると判断した。現行は四・一一カ月となっていることから、四・二〇カ月となる。

人事院では、国家公務員の配偶者にかかる扶養手当の取り扱いについて検討したが、民間の状況をみると、七六・五%の事業所が家族手当制度を持ち、そのうち九〇・三%が配偶者に家族手当を支給していたことから、勧告は「現時点では、扶養手当の支給要件を見直す状況にはないと考える」と結論づけた。

#### コアタイムは毎日五時間

人事院はまた、勤務時間についても勧告し、二〇一六年四月からフレックスタイム制を拡充するとした。

フレックスタイム制は、原則としてすべての職員を対象とする。適用を受けた職員は、四週間ごとの期間につき一週間あたり三八時間四五分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日五時間を設定する。育児または介護を行う職員は、割り振り単位期間を一週間から四週間までの範囲内で選択して設定できるようにする。また、日曜日・土曜日に加えて、週休日を一日設けることができる。これらの職員については、コアタイムは毎日二時間以上四時間三〇分以内の範囲内で設定する。

勧告は、フレックスタイム制を活用していくための留意点も明記しており、

「フレックスタイム制の実施に伴い、超過勤務が増加しないようにする必要があるのでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要」としている。

#### 「士気の向上につながる」と総裁

人事院は同日、一宮なほみ総裁の談話を発表。月例給の引き上げについては「昨年に引き続いての給与の引き上げは、職務に精励している職員にとって、士気の一層の向上につながると思ふ」とコメントした。

一方、連合は同日、神津里季生事務局長の談話を発表。談話は、「この勧告は、二〇一五春季生活闘争における民間企業の賃上げ・一時金の回答状況を踏まえたものであり、月例給および一時金のいずれも二年連続の改善となったことは評価できる」とし、政府と国会に対して、勧告どおりの実施を求めた。

全労連は翌七日に井上久事務局長の談話を発表。「二四年ぶりの二年連続引き上げは、公務・民間が一体となった粘り強い闘いの貴重な到達点」と評価する一方で、「経過措置として支給額が据え置かれていられるも、実際には多くの公務労働者が引き上げにならぬ」と述べて給与制度の総合的見直しの撤回を求めた。

（調査・解析部）