

# 国家公務員

## 月例給とボーナスを七年ぶりに引き上げ—人事院勧告

# TOPICS

# 3

民間企業の賃上げ動向を反映し、今年  
の国家公務員に対する人事院勧告は、  
二〇〇七年以来七年ぶりの月例給水準  
の引き上げとなった。ボーナスも月例  
給と同様、七年ぶりの引き上げとなり、  
四カ月台を回復した。勧告はまた、俸  
給表と地域手当の給与配分の変更を柱  
とする「給与制度の総合的見直し」の  
実施を表明。同見直しは俸給表水準の  
引き下げを伴うことから、国家公務  
員を組織する労働組合や、地方公務  
員への波及を懸念する自治労などは反  
対の姿勢を強めている。

人事院は八月七日に国会と内閣に対  
して勧告した。月例給に関する勧告内  
容からみていくと、行政職俸給表(一)  
について、平均〇・三%引き上げる。  
初任給は、一般職試験での大卒程度  
の現行水準が一七万二二〇〇円となっ  
ているところを一七万四二〇〇円に引  
き上げる(二〇〇〇円アップ)。高卒  
者は現行一四万一〇〇円となっており、  
二〇〇〇円引き上げて一四万二一〇〇  
円とする。

ただ、俸給表の引き上げでは、世代  
間の給与配分を見直すという観点から  
若年層に重点を置いて改定する。具体  
的には、若年層については初任給と同  
程度の引き上げ幅とするものの、一〇  
一〇級まで設定されている等級のなか

で、三級以上の各等級では、高位の号  
の賃金テーブルは据え置く。

今回の勧告にあたって人事院は、約  
一万二四〇〇事業所の約五〇万人の民  
間労働者について、四月分の給与を調  
査し、国家公務員行政職(一)の水準  
と比較した。その結果、両者の較差は  
民間が一〇九〇円高く、率にすると〇・  
二七%であった。

### 二〇〇九年以来の四カ月台

期末手当・勤勉手当、いわゆるポー  
ナスについては、景気回復を背景に水  
準アップが続く民間ボーナスの最近の  
支給実績を勘案し、現行の三・九五カ  
月から〇・一五カ月引き上げ、四・一  
〇カ月とした。引き上げ分の原資は、  
勤務実績に応じて個人ごとに差がつく  
勤勉手当にすべて配分する。

月例給の勧告率がプラスとなるのは、  
二〇〇七年(同年の率は〇・三五%)  
以来、七年ぶりのこと(図表)。ポー  
ナスの対前年比増も七年ぶりだ。ポー  
ナスが勧告どおり四・一〇カ月で決定  
されれば、二〇〇九年以来五年ぶりに  
四カ月台を回復することになる。  
このほかでは、交通用具を使用する  
職員にかかる「通勤手当」について、  
使用距離の区分に応じ、一〇〇円〜七  
一〇〇円までの幅で引き上げる。  
人事院の一宮なほみ総裁は七日、七

年ぶりとなる引き上げ勧告について  
「これまで給与が厳しい状況にある中  
にあっても職務に精励してきた職員に  
とって、この改定は、士気の一層の向  
上につながると思います」などと  
する談話を発表した。

### 俸給表を引き下げる分、 地域手当の割合をアップ

今年はまだ、国家公務員の給与制度  
の総合的見直しも勧告した。人事院で  
は、民間賃金水準が低い一二県を一つ  
のグループとした場合の給与の官民較  
差と、全国での較差の率の差を算出す  
ると、二・一八ポイント(二〇一  
二年〜二〇一四年の平均値)と  
なったとし、これを根拠に、俸給  
表水準を平均で二%引き下げること  
を表明した。

同時に、東京など、民間より水  
準が高くない地域もあることから、  
俸給表を引き下げることに伴い、  
地域手当の支給割合を見直す。  
現行は、一級地Ⅱ一八%、二級  
地Ⅱ一五%、三級地Ⅱ一二%、四  
級地Ⅱ一〇%、五級地Ⅱ六%、六  
級地Ⅱ三%という六つの級地区分  
となっている。これを、一つの級  
地を加えて全部で七級地とし、一  
級地の支給割合を二〇%、二級地  
を一六%、三級地を一五%、四級

地を一二%、五級地を一〇%、六級地  
を六%、七級地を三%に見直す。例え  
ば、一級地に該当する東京都特別区は、  
地域手当としては支給割合が二ポイン  
ト引き上げられることになり、給与全  
体の水準は変わらずに配分のウェイト  
が変更されることになる。

### 五〇歳台後半の俸給表は 最大で四%程度引き下げ

さらに勧告は、国家公務員の在職期  
間の長期化が進んだことや、地方の管  
理職を中心に五〇歳台後半に昇進する  
慣行があることを背景にあげ、五〇歳  
台後半層について、「国家公務員給与が  
民間給与を上回っている状況にある」  
と指摘。そのため、「世代間の給与配分  
を適正化する」として、五〇歳台後半

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△0.30月	△9.6万円	△1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△0.20月	△7.0万円	△1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△0.05月	△1.6万円	△0.2%
平成14年	△2.03%	4.65月	△0.05月	△15.2万円	△2.3%
平成15年	△1.07%	4.40月	△0.25月	△16.5万円	△2.6%
平成16年	-	4.40月	-	-	-
平成17年	△0.36%	4.45月	0.05月	△0.4万円	△0.1%
平成18年	-	4.45月	-	-	-
平成19年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.70%
平成20年	-	4.50月	-	-	-
平成21年	△0.22%	4.15月	△0.35月	△15.4万円	△2.4%
平成22年	△0.19%	3.95月	△0.20月	△9.4万円	△1.5%
平成23年	△0.23%	3.95月	-	△1.5万円	△0.2%
平成24年(注)	-	3.95月	-	-	-
平成25年(注)	-	3.95月	-	-	-
平成26年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%

(注)国家公務員給与は、給与改定・臨時特例法により、平成24年4月1日〜平成26年3月31日の2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられ、上記とは別に、2年間で101.7万円の減額となっていた(行政職(一)平均)。

層の職員が多く在職する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げるとした。

このほかの見直しでは、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保するため、「広域移動手当」を引き上げる。「単身赴任手当」では、公務の水準が民間を下回っていることから、現行二万三〇〇〇円となっている基礎額を三万円に増額する。本府省に勤務する職員に支給される「本府省業務調整手当」では、係長級と係員の支給水準を引き上げる。

管理監督職員が平日に深夜に及ぶ長時間勤務を行っている実態があることから、災害への対処などの臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前五時までの間）に勤務した場合、「管理職員特別勤務手当」として勤務一回につき六〇〇〇円を超えない範囲内の額を支給する。

俸給表の切り替えの実施時期は二〇一五年四月一日。ただし、経過措置を設け、引き下げ後の新たな俸給表の俸給月額が、切り替え日の前日（二〇一五年三月三十一日）に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、二〇一八年三月三十一日までの三年間に限り、差額を支給することにした（現給保障）。地域手当の見直しについては、支給割合を二〇一五年四月以降、段階的に引き上げるとしている。

### 給与アップについては 労働側も評価

今年の人事院勧告について、労働側は、七年ぶりに月例給の引き上げとなったこと自体は評価するコメントを

発表している。

連合の神津里季生事務局長は談話のなかで、「この勧告は二〇一四春季生活闘争における民間組合の解決状況を踏まえたものであり、七年ぶりの給与の改善は評価できる」とし、政府と国会に対して勧告どおりの早期完全実施を求めた。全労連の井上久事務局長は談話で、「公務・民間が一体となったねばり強いたたかひの貴重な到達点」と評価した。

しかし、給与制度の総合的見直しに対しては、一様に批判の声をあげている。連合の神津事務局長談話は、「同一の俸給表が適用される国家公務員の統一性や同じ仕事・職務を遂行している地方公務員に影響を及ぼすもの」と強調。「これらは公務員給与制度の根幹に関わる問題であるにもかかわらず、組合側との十分な協議は尽くされていないのは問題」としている。

全労連の井上事務局長談話は、「地域間格差の拡大」や「中高年層の給与引き下げ」が打ち出されており、認められない。撤回を求めると反発。また、賃金の地域間格差が地方からの若年労働者の流出や、地域経済の衰退、市町村の消滅をもたらす社会問題の主な原因となっていると主張しながら、「地域振興のためにも格差是正を求めている民間労働者や地域の事業者、自治体の声に逆行するものである」と述べている。全労連傘下の国公務連の鎌田一書記長は、「国家公務員の給与は職務給原則により全国どこでも同じである必要があるが、今回の見直しにより、一五県で地域手当が支給されないことになる。同じ仕事をしている職

員どうして賃金格差がつくことになると」と問題視している。

### 総務省の検討会が 地公給与の方向性を明示

こうしたなか、国家公務員の給与の構造改革に対応する地方公務員給与のあり方について検討している総務省の「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（座長 辻塚也・一橋大学大学院教授）は八月二〇日、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性（中間整理）」をとりまとめ、公表した。

中間整理は、「国の取組を踏まえて給与構造の見直しを行ってきた地方公務員給与の現状を踏まえれば、国家公務員給与が捉えている課題は、多くの地方公共団体においても共通の課題であると考えられる」と指摘。各地方公共団体は、主要な給与決定原則である職務給原則などに基つきながらも、「自らの給与制度・運用・水準が適正なものとなるよう、今回の給与制度の総合的見直しに係る課題に主体的に取り組んでいく必要がある」と提言した。

### 「国の見直し内容を踏まえた取組を」

俸給表における具体的な対応の方向性として、中間整理は、地域間の民間給与の差の反映が道半ばであることや、高齢層職員の給与について国家公務員と同様の課題があることを列挙したうえで、「改めてその給料表のあり方を検証しつつ、地域民間給与の更なる反映や高齢層職員の給与抑制に向け、今回の国の俸給表の見直し内容を十分に踏まえた取組を検討していく必要が

あると考えられる」と提起。地域手当については、給料表の見直しと併せて「所要の対応をとることが、給与水準について地域民間給与をより重視して適用することとして整理された均衡の原則の考え方に適合することになる」とし、基本的に国に準じた対応を求めている。

### 「原資を手当に配分は困難」

地方公務員を組織する最大の公務労組である自治労（氏家常雄委員長、連合加盟）は、給与見直しの地方公務員への波及を強く警戒する。

氏委員長は、「国家公務員の場合は、見直しを実施したとしても、給与全体の原資は変わらず配分の見直しにとどまるが、地方公務員の場合は、多くの自治体で『地域手当』が支給されていない実態にあり、生じた原資を手当等に配分することは困難だ」と話す。自治労によると、非支給地は全国で四分の三の自治体にのぼるといふ。

自治労はまた、給与の見直しを実行すると「被災地をはじめ地域で奮闘している公務員労働者の士気に関わる」と強調しており、「政府には実施見送りを求める」と反対の立場を明確にする。

政府は八月十五日、給与関係閣僚会議を開き、今年度の国家公務員の給与の取り扱いは検討に着手した。会議後に会見した菅義偉官房長官は、「国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、適正な結論を得られるよう、国の財政状況、経済社会状況など国政全般の観点から検討してまいりたい」と述べた。（調査・解析部）