

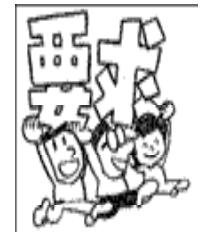
【2014年度人事院勧告】

法的根拠もなく説得力もない勧告 給与制度見直しを強行



NO. 231
2014. 8. 8

発行
国土交通省管理職
ユニオン
所在地
東京都千代田区霞ヶ
関 2-1-2 中央合同庁
舎 2号館
TEL 03-3509-1138
Eメール
k-union@alpha.ocn.
ne.jp
ホームページ
http://www7.ocn.
ne.jp/~k-union



人事院は7日、政府と国会に対して、一般職国家公務員の給与等に関する勧告と報告を行いました。
その内容は、月例給は10990円(0.27%)改善、一時金は0.15ヶ月分改善といずれも7年ぶりに引き上げるものです。また、ユニオンが結成時より要求してきた「管理職員の超過勤務手当支給」要求についても「支給」が勧告されました。

月例給0.27% 10990円 一時金0.15ヶ月 7年ぶりの改善勧告

最大の焦点は「給与制
の総合的見直し」に
よる、民間賃水準の
低い12県の官民比較
を基準とした「俸給水
準の引き下げ」や、そ
れらによって生じた原
資をもとに最大20%
の増額見直しを、そ
地域の手当の見直しを
にして、単なる年齢比
5%以上の賃引き下の
問題であった。これら
の問題に対して、これ
らに当たっては、これ
らに当たっては、これら
に当たっては、これら
に当たっては、これら

ないことや、同じ職務
・職責でも勤務地によ
り最大20%の賃金格
差が生じることも、及
び、賃金や勤務条件の
不平等が及ぼす影響
は計り知れないこと。

人事院自ら認めていた 55歳超職員は厳しい

その55歳超職員に
対して、再就職の場
合は、年齢や職務の
経験が、年齢がや
り、年齢がや

あり、その役職・職責
があることを指し、そ
の後、人事院が持ち出
してきた厚労省の「賃
金センサス」(常用労働
者10人以上を雇用す
る事業所を対象)も、
55歳以上の職員も、
60%の非正規職員の
賃金

センターの民間給与と
職者中心の民間給与と
職者中心の民間給与と



給与勧告の骨子 <2面に続く>

- ＝ 本年の給与勧告のポイント ＝
 - ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
 - ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分
 - ＝ 俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し ＝
 - ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 55歳超職員の最大4%程度引き下げ(俸給表の平均2%引下げを含む)
 - ④ 管理職員の深夜勤務に「管理職特別勤務手当の支給」(本省6,000円 地方出先3,000円)
 - ⑤ 5・6級に号俸を増設
 - ⑥ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的実施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

の比較となり、意図的
に5歳後、下層の職
員の給与を引上げ、及
ただこれと引き上げ、
弁で、あることを追及
し、あきと、人事院は、
ユニオンとの意見の中

「でもこのことを認め
て、5歳超職員を認め
た。このことは、
「でもこのことを認め
て、5歳超職員を認め
た。このことは、

管理職員の深夜勤務手当を支給

全国の仲間の粘り強い運動の成果

本省・地方出先に差 支給対象に制限などの問題も

国家公務員は、憲法の要請にもとづく国民の権利保障機能を担い、全国津々浦々で斉一の公務・公共サービスを展開しています。そのため給与については、国家公務員法第62条で「職員の給与は、その官職の職務と責任に

応じてこれをなす」と給与の根本基準として「職務給の原則」が定められています。今回の「見直し」による勧告は、「職務給の原則」や地域経済への影響を度外視して、地域の民間賃金の水準に公務員賃金を合わせて大し、職務を考慮しな

競争」を促進するだけであり、結局は、全ての労働者の賃下げにつながる、そのお先棒を人事院が担ぐことは「代償機関」としての役割を放棄することになることも指摘をしてきたと

55歳超職員は最大4%（2%引き下げ含む）下げ 全体が3年間の経過措置

い偏ったデータとの比較によって高年齢層職員の給与を引き下げるというものです。ユニオンは、こうした人事院の動きは、「国家公務員・地方公務員・民間労働者の賃下げ

認めさせたこと。また、ユニオン結成以来の「管理職員にも超過勤務手

ころです。

一方、55歳超職員的大幅な賃金引き下げ幅を縮小させたことや5・6級の号俸延長を認めさせたこと。また、ユニオン結成以来の「管理職員にも超過勤務手

見直し反対署名

人事院交渉日	提出数
7月16日	224
7月14日	213
7月31日	69
7月3日	237
7月16日	390
7月4日	111
7月29日	410
7月14日	513
7月18日	125
後期署名合計	2292
前期署名合計	1208



当を」の要求が「管理職特別勤務手当」であることと対象が「午前0時から5時までの勤務」「本省と地方出先機関の支給額に差をつける」などの今後の改善点はあるもの、要求を前進させたこと、そして、現給保障の経過措置を設けさせたことなどの前進面も築いています。これらの前進は、全国的人事院地方事務局にも各支部から「再任用制度の問題点の解消」「管理職員の超勤支

給」や「給与制度の総合的見直し」反対の要請を行い、前期・後期にわたる二度の「反対署名」を取り組み3500筆の署名を提出するなど、粘り強い運動の結果であるといえます。

特に「超勤手当」に代わるものですが「管理職員特別勤務手当」として、新たに管理職員の深夜勤務手当を勝ち取ったことは、全国の仲間の粘り強い運動の積み重ねがあつての到達点といえます。



地理支部人事院交渉



近畿支部人事院交渉

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月 → 4.10月分
勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
26年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.675月 (支給済み)	0.825月 (現行0.675月)
27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例級：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は27年4月1日 (所要の経過措置)
- ・ボーナス：法律の公布日