

2018年 人事院勧告

**月給給 0.16%
一時金 0.05ヶ月の改善も
昨年に引き続き低額勧告!**



NO. 313
2018. 8. 14

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://www.k-union.network/

人事院は8月10日、政府と国会に対して、国家公務員の給与に関する勧告及び公務員人事管理に関する報告、定年延長にかかる「意見の申出」を行いました。

高齢者の生活改善に遠く及ぼす

官民較差に基づく給与・処遇の改善では、月例給を655円(0.16%)、一時金を0.05ヶ月、いずれも5年連続で引き上げる内容でした。俸給表改定では、初任給を1,500円引き上げ、若年層についても1,000円程度の改定を行い、その他は400円の引き上げを基本とし、すべての号俸を引き上げるとしました。これによって、再任用職員や非常勤職員の賃金水準、退職金にも波及することについては、一定評価できますが、その改善額については、4月から経過措置の廃止により賃下げとなっており、高齢層や無年金に置かれている再任用職員の生活改善に遠く及ばないものとなっています。

人事院勧告の内容は、我々の要求からすれば不十分ですが、少なくとも、官民

較差に基づく給与・処遇の改善をはかるため、改善部分を早期に実施することが必要です。

人事管理に関する報告では、超過勤務の上限等を規則で定めることとしていますが、やむを得ない場合は1カ月の上限を100時間とするなど過労死を認知する姿勢も示されています。また、パワハラへの更なる防止策を検討していくとしています。

総人件費抑制ありきの定年延長!

人事院は、勧告と合わせ「定年を65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正」についての意見の申出を行いました。この「意見の申出」の内容は、「素案」通りであり、ユニオンの要求、意見が反映されておらず、総人件費抑制など政府の要請を「忖度」したものと云えます。7割の水準に引き下げるとなっていますが、そのもととなった「賃金構造基本統計調査」は、定年延長を実施した企業の実績データではないため比較対象としては不適切なものです。人事院が行った実態調査では「定年が60歳を超える事業所の多くは一定年齢到達を理由に給与の引き下げは行っていなかった」としており人件費抑制ありきの説得性のないものになっています。

給与水準は職務に見合ったものとするべきであり、年齢により引き下げることは年齢差別であり認められません。また、職務を変えずに給与を切り下げることにすれば、職務給の原則に反することになります。

役職定年制については、省庁によってどこまでのポストを管理職員等にしていくかは運用が様々であり、一律的に役職定年を導入することは問題です。旧建設では多くの管理職が存在し「特例任用」も含め当局の恣意的な運用が想定されま

す。能力や経験を発揮させるための導入ではなく、年齢のみを判断とするものであり、管理職で経験を積みます道も広く残すべきです。また、段階的に定年延長

ユニオンに加入を希望される方
下記アドレスに「氏名・所属」をメールください。
後ほど担当支部から連絡させていただきます。
k-union@alpha.ocn.ne.jp

を行うとしていますが、すでに63歳からの年金支給となっており、現在「雇用と年金の接続」を図るために早期の実施が必要である。また退職金の算定期間等引きつづき追及していく



今年の給与勧告のポイント

- 月例給、ボーナスともに引上げ
 - ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
 - ② ボーナスを引上げ(0.05ヶ月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 俸給表(行政職俸給表(一))

民間の初任給との差があること等を踏まえ、総合職試験(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

あなたの「要求」や「思い」など

第11回管理職等アンケート

話して下さい

管理職員等アンケートは、国土交通省（旧建設）の本省、地方整備局、国土地理院等に勤務する管理職員等を対象に、国土交通省管理職ユニオンが1998年（H10年）の結成以来、2年に1回実施しているもので今回で11回目となります。

アンケートの声を背景に要求を実現

多くの管理職員は「管理職員になったら給与が減った」「責任だけ押し付けられる」「仕事の悩みなど相談するところがない」など仕事や処遇、将来の生活についての不満や不安などの思いや悩みを抱えています。私たちはこうした管理職員の要求や不安などをアンケートで把握し、これらを基に要求として取りまとめ、国土交通省、人事院、内閣人事局に要求書を提出し、アンケートで出された切実な「思い」や「声」を示しながら、管理職員の処遇改善を追及しています。これまで定年退職者の退職前6級昇格、事務所課

長・出張所長5級定数の大幅増「若年勤奨」の中止、管理職経験者の再任用者4級・5級格付け、フルタイム再任用、管理職特別勤務手当の深夜勤務への運用拡大やテックフォース移動中の支給など要求を前進させています。しかしながら、内閣人事局や人事院は政府の「人も給与も減らす公務員総人件費の抑制政策」にそって、退職金の大幅引き下げ、50歳台後半の職員の給与引き下げ、昇給・昇格の抑制などを強行しています。また、定年延長の制度も賃金など処遇の引き下げを伴うものであってはならないと

考えています。これらの高齢層に対する処遇の引き下げは高齢層に限らず職員全体の処遇を引下げる引き金となつていきます。地方整備局では、毎年度約200名の定員削減が行われ、出張所長しかいない「ひとり出張所」や欠員が増加し続け

ています。こうした定員削減は、技術と経験の継承が進まない職場や毎年日本列島を襲う災害への対応に不十分な体制となっており、安全安心な国民生活など国民サービスの低下を招いています。アンケートではこうした業務執行上での問題点、将来の生活設計などの職場の気分や感情を把握することも目的の一つとして取り組むものです。職場では次から次へと難局が押し寄せ過重な業務に追いつてられ、将来も見通せず、沈黙と閉塞感が蔓延していますが、私たちはこんな時だからこそ毅然として職場の意志を示すことが

必要と考えています。管理職員等の皆さんのご協力を、ぜひお願いいたします。



- 2003年 退職1年前全員六級発令実現
- 2006年 管理職手当増額実現 1万円程度の増額
- 2006年 管理職特別勤務手当の運用拡大
- 2008年 再任用指導員ポスト新設、三級発令実現
- 2011年～ 課長・出張所長五級定数大幅増
- 2012～4年 再任用指導官ポスト新設、四級発令実現
- 2014年 各地で発生しているパワハラを減少
- 2015年 深夜勤務手当の新設実現
- 2016年 再任用新ポスト設置、五級発令実現
- 2016年 国土地理院でフルタイム再任用実現
- 2017年 三地方整備局でフルタイム再任用実現
- 2017年 テックホース移動における特勤支給の明文化
- 2018年 フルタイム再任用の拡大

アンケートの回答用紙は8月31日までに
 職場の管理職ユニオンの担当者に渡してください。近くにユニオン担当者がいない場合は返信用封筒に入れ投函してください。
 (メールも可能です)