

人事院の人事行政諮問会議で最終提言 官民比較 50人以上⇒100人以上へ

1. 人事院勧告制度に関する基本要素

- (1) 賃金改定にあたっては、生計費と経験・勤続年数に応じた賃金水準を前提に、世帯形成及び教育費などの負担に着目した配分とすること。また、比較企業規模は少なくとも100人以上に戻すこと。
- (2) 一時金の支給月数を引き下げでなく生活給としての実態に合ったものとする。
- (3) 高齢層の給与抑制措置を行わないこと。

ユニオンの
要求です

人事院は、「国家公務員の人材確保は危機的な状況」と公務員人事管理の現状と課題から2025年度を目途に、官民比較の企業規模など見直すことを最終提言しました。私たちが管理職ユニオンでも比較企業規模を100人以上に戻すよう要求しています。

新時代の人事管理を実現するための具体的施策(1)

使命感を持って意欲的に働ける公務

- ✓ 「国家公務員行動規範」の策定と周知・啓発
 - ① 「国民を第一」に考えた行動
 - ② 「中立・公正」な立場での職務遂行
 - ③ 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

年次に縛られず実力本位で活躍できる公務

- ✓ 官民給与の比較対象となる企業規模の引上げ
- ✓ 政策の企画立案・調整等の職務に見合った外部労働市場も考慮した給与水準の設定
- ✓ 納得感と成長につながる評価の実効性向上とマネジメント力の養成
- ✓ 初任管理職の給与水準の引上げ／在級期間の廃止

2