

# 4年連続ベア勧告 人事院

## しかし！昨年下回る低額勧告

初任給1000円、すべての号俸引きあげ（月齢給0.15%、一時金0.1月改善）

### 香川教育

発行所  
高松市田村町1033-3  
TEL (087) 867-4797  
FAX (087) 867-6446  
kakyoso@kakyoso.com  
香川県教職員組合  
定価 1部50円 1月100円  
組合員の購読料は組合費に含む

8月8日、人事院は2017年給与について勧告しました。

- 本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(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
  - ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤労手当に配分
- 給与制度の総合的見直し
- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
  - ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

香教組ホームページ

http://kakyoso.com/

### 給与の骨子

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較  
約12400民間事業所の約53万人の個人別給与を实地調査(完了率87・8%)

公務と民間の4月分の給与額を比較

○ 民間給与との較差 631円  
0・15%

〔行政職(一)〕：現行給与 410719円 平均年齢43・6歳  
〔俸給〕 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返り分  
〔注〕 56円  
〔注〕 俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

#### ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較  
○ 民間の支給割合 4・42月(公務の支給月数 4・30月)

#### 2 給与改定の内容と考え方

##### 〔月例給〕

##### 〔1〕俸給表

行政職俸給表(一)  
民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び、一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

〔2〕本府省業務調整手当  
給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

〔3〕初任給調整手当  
医療職俸給表(二)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

#### ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ4・30月分↓4・40月分  
民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤労手当に配分

#### 〔実施時期〕

・ 月例給…平成29年4月1日  
・ ボーナス…法律の公布日

#### (一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤労手当	0.85月 (支給済み)	0.95月 (現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
勤労手当	0.90月	0.90月

#### 3 給与制度の総合的見直し等

〔1〕給与制度の総合的見直し  
国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、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を実施

\* 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止

・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ

・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

#### 4 その他

##### 〔1〕住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

##### 〔2〕再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間

#### 小黑板

先日四国新聞に教諭の勤務時間調査(高松市教委発表)が掲載された。

中学63・6%、小学51・3%が1日あたり12時間以上働いている。高松市教委調査と同期に県内では各市長教委がそれぞれ勤務実態調査を行っている。調査が行われたということは歓迎する。しかし、この時期次のような話を聞いた。「今までは何も言わなかったのに、7時頃になると教頭が『職員室を閉めるので帰るよ』と言いだした。」「土曜日の授業参観は実態調査に『入れないよ』」「土日に自主的に来たものは入れないよ」。「6時に帰って、残ったものは家でして」。「持ち帰り仕事の時間は入れないよ」。「この話は、1つの職場の話ではない。一人が口火を切ると次々と出る。」「12時間以上勤務が約半数を見て『意外と少ない』と思っただが、前述の話を知ると『実際ではないのではないか』と」。「人事委員会への要請では、業務改善のために導入したITでの事務処理が長時間過密労働を生んでいる実態を話した。担当者は驚いていた。」「家庭訪問や懇談会でも、18時19時を指定する保護者もいる。応じる教員は○できない教員は×だと保護者。応じざるを得ない。」「長時間労働は睡眠時間を削り、精神疾患にもつながる。待たされた。」「話は変わるが、新聞の見出しが『教諭』となっていたのも気になる。」「学校現場は色々な立場から児童生徒を育んでいる。その認識が欠けてはいないか。市教委発表なら残念でならない。」

#### もっとと深刻だ！

を切ると次々と出る。：「12時間以上勤務が約半数を見て『意外と少ない』と思っただが、前述の話を知ると『実際ではないのではないか』と」。「人事委員会への要請では、業務改善のために導入したITでの事務処理が長時間過密労働を生んでいる実態を話した。担当者は驚いていた。」「家庭訪問や懇談会でも、18時19時を指定する保護者もいる。応じる教員は○できない教員は×だと保護者。応じざるを得ない。」「長時間労働は睡眠時間を削り、精神疾患にもつながる。待たされた。」「話は変わるが、新聞の見出しが『教諭』となっていたのも気になる。」「学校現場は色々な立場から児童生徒を育んでいる。その認識が欠けてはいないか。市教委発表なら残念でならない。」

企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与  
本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

**公務員人事管理に関する報告の骨子**

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

**1 人材の確保及び育成**

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

**(3) 人材育成**

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

**2 働き方改革と勤務環境の整備**

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組みことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

**3 高齢層職員の能力及び経験**

**の活用**

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

**公務労組 人事委員会へ要請**

8月22日、香川県公務員労働組合連絡会議（国公労組・自治労連・県労連・香川高教組・香教組）は10月の勧告に向け人事委員会へ要請書を提出しました。

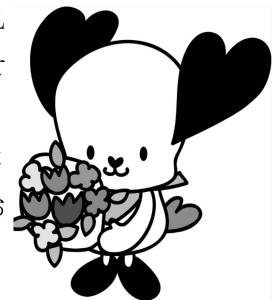
- 1 県民のいのちと財産と権利を守る公務公共サービスの拡充のため、人事院勧告を絶対視することなく、公務員賃金の社会的役割を踏まえ、地方公務員法に定められた生計費原則にもとづいたすべての職員の生活改善、雇用と処遇安定に向けた「勧告」を行うこと。
- 2 すべての公務員に対し、超過勤務・不払い残業根絶のためガイドラインに沿った対策及び長時間労働を是正するための「勧告」を行うこと。  
また、メンタルヘルスやハラスメント対策、離職防止、健康維持のために実効ある措置を「勧告」すること。
- 3 業務の継続性や業務量から本来の地方自治の趣旨に基づき、非正規の正化、職員増により、人材を確保し勤務環境整備をすすめること。
- 4 地方公務員法、地方自治法の改正が行われたが、現在の待遇の切り下げは行わないこと。特に期末手当については、現在の待遇の上乗せとするともに、均等待遇の観点から正規職員と同等の月数とすること。  
また、現在の待遇を維持するため、正規職員と同じように前歴加算等を加味すること。
- 5 定年後の再任用希望者は全員本人の希望のとおり雇用すること。再任用職員の給与は、年金支給ゼロを前提とし生活が保障できる内容水準とすること。  
また、政府の動向を踏まえ定年延長について検討するとともに退職手当の引き下げは行わないこと。
- 6 臨時・非常勤職員の処遇について、最低賃金の引き上げを踏まえ改善に向けた積極的報告を行うこと。
- 7 貴人事委員会として、本年度の人事院勧告の問題点について、意見を表明すること。

香教組は、「退職手当の引き下げ」、「長時間過密労働の解消」、「再任用の透明な選考・任用」、「減給補償の継続」などについて強く要請しました。

**風水害・雷などの被害はありませんか？**

2017年夏は、台風や大雨、雷、水害など天候が大荒れです。ご自宅、地域などで被害に遭われたみなさまには心よりお見舞い申し上げます。

全教共済火災共済あるいは総合共済に後加入で被災された方は、災害給付や災害見舞金の対象になるかもしれません。香川教済会 (087-867-4797) まで、一度お問い合わせください。被災状況を写真撮影しておいてください。



**速報！**

**必要認められれば 2歳まで支給期間を延長へ！**

193国会で地方公務員等共済組合法が改正され、公務員の育児休業手当金の支給期間が延長されます。これは、雇用保険法等改正一括法の改正によって、特別の事情がある場合（保育所に入所できないなど）に民間の育児休業期間が2歳まで延長できるとなり、育児休業給付金の支給期間も延長されることにあわせて改正されたものです。

施行は2017年10月1日。適用となるのは、施行日以降に1歳6ヶ月に達する子です。