

- 埼高教分会長・書記長にお渡し下さい
- 増刷して全教職員に配布をお願いします。

埼高教新聞

埼玉県高等学校教職員組合
〒336-0011 さいたま市高砂3-12-24
埼玉教育会館内
電話048-822-7421 (代)
FAX048-832-6791
http://www.saikokyo.or.jp
編集責任者：米浦 正
毎月5・15・25日発行1部30円

人事院勧告速報

官民の比較企業規模

「100人以上」から「50人以上」に引き下げ

「ベアゼロ勧告」を強行!

官民比較方法見直しで「1.12%(4,252円)」賃上げを見送り

人事委員会は、人事院勧告に追従せず実質的な生活改善の勧告を!

人事院は8月8日、内閣と国会に対して、月例給・特別給とともに据え置く給と勧告を行いました。この勧告は、私たちの反対を押し切って、比較対象企業規模を「100人以上」から「50人以上」に引き下げて官民比較した結果、一般職国家公務員の給与改定は、「0.00%、18円」の極めて微少な較差であったとして見送られたものです。

06春闘では、景気回復基調のもとで、トヨタをはじめとした自動車業界や電機業界など大企業各社の5年ぶりのベースアップやボーナスの改善など賃上げにむけた明るい兆しが見えはじめていました。また、「給与構造の見直し」による賃金水準の引き下げ、「現給保障」と称した実質的な「昇給停止」、定率減税の縮小・廃止、社会保障制度の連続改善などのもとで、公務労働者の生活改善にむけた賃金改善が求められていました。

しかし、人事院は、従来の「100人以上」で比較すれば月例給で「1.12%、4,252円」、特別給で「0.05月」のプラス較差があったとしており、人事院が政府の「構造改革」路線に迎合し、意図的に「ベアゼロ勧告」をつくりだしたことは明らかです。

比較対象企業規模については、1964年、太田総評議長と池田首相との政労トップ会談で「100人以上」とした経緯からすれば、労働組合の納得と合意もなく、そして、十分な話し合いもないまま一方的に「官民比較方法の見直し」を強行したことは断じて認めることはできません。

人事院が勧告を出したことにより、今後、たたかいの場は、県人事委員会に移ります。「国準拠」と称した人事院への無反省な追従を許さず、現実的な生活実感が反映した賃金改善を勝ち取るためにがんばりましょう。

「人事院勧告」の主な内容

- 1, 官民給与の較差(0.00%)が極めて小さく、月例給の水準改定を見送り
- 2, 期末・勤勉手当(ボーナス)は民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- 3, 比較対象企業規模など官民給与の比較方法の見直し
- 4, 給与構造の改革の計画的な実施—広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化等

■ 官民の給与較差に基づく給与改定 ■

- 1 官民給与の比較方法の見直し
月例給における官民給与の比較方法の見直し
比較対象企業規模：従来の「100人以上」から「50人以上」に変更。
企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定。
比較対象従業員：ライン職の民間役職者の要件を変更。
要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大。
比較における対応関係の整理：給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理。
- 2 官民給与の比較
約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を現地調査(完了率89.1%)。
<月例給>官民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較。
○官民較差 18円、0.00%
[行政職(一) 現行給与381,212円、平均年齢40.4歳]
官民格差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること。諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、本年は月例給の水準改定を見送り。
<ボーナス>比較対象企業規模の見直しを行った上で、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較。
○民間の支給割合 公務の支給月数(4.45月)とおおむね均衡。
<その他の課題>
(1)特殊勤務手当の見直し：引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討
(2)独立行政法人等の給与水準：専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力。

□ 給与構造の改革 □

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成18年度以降平成22年度までに逐次実施。

<平成19年度において実施する事項>

- (1)地域手当の支給割合の改定：地域手当は、平成22年度までの間に計画的に改定。平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の暫定的な支給割合を1~3%引上げ。
- (2)広域異動手当の新設：広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設。
・手当額：異動前後の官署間の距離区分に応じて
60km以上300km未満→俸給等の3%(平成19年度は2%)
300km以上→俸給等の6%(平成19年度は4%)
・支給期間：3年間
- (3)俸給の特別調整額の定額化：年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種~五種の手当額については、改善を行った上で定額化。
- (4)勤務実績の給与への反映：新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成19年度からの実施に向けて準備。
- (5)専門スタッフ職俸給表の検討：専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的な内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討。
(その他)扶養手当：3人目以降の子等の支給月額を、平成19年4月1日から1,000円引上げ(5,000円→6,000円)。