講座５

人事院勧告制度の全体像と課題について

|  |
| --- |
| 国家公務員法（情勢適応の原則）第二十八条この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。○２ 　人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。 |

１．人事院勧告制度の仕組み

※「給与勧告制度の仕組みと本年のポイント」参照

（１）給与勧告の対象職員

（２）給与勧告の手順は

（３）民間給与との比較方法

　●　月例給与－ラスパイレス比較方式

　　　　比較給与項目は３ページ参照

①　役職段階（８つの区分）、勤務地域（８つの区分※去年まで７区分）、学歴（４つの区分）、年齢階層（16歳から２歳刻み60歳まで）に区分

②　国家公務員、民間の平均給与額を算出

③　民間の平均給与額を国家公務員と同じ人数いたものとして比較

　　（係員で１級地に勤務して大学卒業の22・23歳の民間の平均）

×同条件の国家公務員数

これを積み上げ、その総和を国家公務員数で割って平均額を算出し比較

　●　一時金－事業所ごとの平均支給月数の加重平均

※　前年の８月から当年の７月までに支給された特別給（年末、期末、夏季などの手当）の総額を当年４月の事業所における平均給与額で除して、平均支給月数を算出し、全ての事業所についての加重平均を求めて、現行支給月数と比較を行う

　　→半年遅れで民間水準が反映される

（４）今年度調査について

別紙2015自治労北海道情報№045号参照

２．人事院勧告制度の問題点

（１）公務員労働者における労働基本権制約の代償措置とされながら、職員あるいは職員団体の意見等を踏まえる仕組みとはなっていない。

（２）人事院の調査対象企業が従前は従業員100人以上の規模であったが、2006年勧告から従業員50人以上に一方的に引き下げられたため、各地域においてその影響が強く出てきている。

　　・1964年～　100人以上規模

　　・2006年～　50人以上規模

（３）さらに、時の政府の意向を踏まえて、公務員給与制度の検討を行うことが常となってきており、2006年からスタートした給与構造改革が終了してわずか２年で新たな制度改革を表明（給与制度の総合的見直し）するような人事院はもはや労働基本権制約の代償機関とはいえない。

　※　2009年リーマンショック時の６月一時金0.2月凍結勧告や2011年一時金の改定見送り、2006給与構造改革・2014給与制度の総合的見直し勧告など

