

管理職員の深夜勤務手当を支給

全国の仲間の粘り強い運動の成果

本省・地方出先に差 支給対象に制限などの問題も

国家公務員は、憲法の要請にもとづく国民の権利保障機能を担い、全国津々浦々で斉一の公務・公共サービスを展開しています。そのため給与については、国家公務員法第62条で「職員の給与は、その官職の職務と責任に

応じてこれをなす」と給与の根本基準として「職務給の原則」が定められています。今回の「見直し」による勧告は、「職務給の原則」や地域経済への影響を度外視して、地域の民間賃金の水準に公務員賃金を合わせて大し、職務を考慮しな

競争」を促進するだけであり、結局は、全ての労働者の賃下げにつながる、そのお先棒を人事院が担ぐことは「代償機関」としての役割を放棄することになることも指摘をしてきたと

55歳超職員は最大4%（2%引き下げ含む）下げ 全体が3年間の経過措置

い偏ったデータとの比較によって高年齢層職員の給与を引き下げるといふものです。ユニオンは、こうした人事院の動きは、「国家公務員・地方公務員・民間労働者の賃下げ

認めさせたこと。また、ユニオン結成以来の「管理職員にも超過勤務手

ころです。

一方、55歳超職員的大幅な賃金引き下げ幅を縮小させたことや5・6級の号俸延長を認めさせたこと。また、ユニオン結成以来の「管理職員にも超過勤務手

見直し反対署名

人事院交渉日	提出数
7月16日	224
7月14日	213
7月31日	69
7月3日	237
7月16日	390
7月4日	111
7月29日	410
7月14日	513
7月18日	125
後期署名合計	2292
前期署名合計	1208



当を」の要求が「管理職特別勤務手当」であることと対象が「午前0時から5時までの勤務」「本省と地方出先機関の支給額に差をつける」などの今後の改善点はあるもの、要求を前進させたこと、そして、現給保障の経過措置を設けさせたことなどの前進面も築いています。これらの前進は、全国の人院地方事務局にも各支部から「再任用制度の問題の解消」「管理職員の超勤支

給」や「給与制度の総合的見直し」反対の要請を行い、前期・後期にわたる二度の「反対署名」を取り組み3500筆の署名を提出するなど、粘り強い運動の結果であるといえます。

特に「超勤手当」に代わるものですが「管理職員特別勤務手当」として、新たに管理職員の深夜勤務手当を勝ち取ったことは、全国の仲間の粘り強い運動の積み重ねがあつての到達点といえます。



地理支部人事院交渉



近畿支部人事院交渉

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月 → 4.10月分
勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
26年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.675月 (支給済み)	0.825月 (現行0.675月)
27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例級：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は27年4月1日 (所要の経過措置)
- ・ボーナス：法律の公布日