

8時間労働制を突破

職場からの運動の成果

人事院勧告 ベア、一時金とも改定せず

人事院は本日、一般職国家公務員の給与と勤務時間に関する勧告ならびに報告を国会と内閣に対して行った。

勧告は、俸給表・一時金とも改定を見送る一方、「本府省業務調整手当」の新設

所定勤務時間の一日15分短縮などを内容とし、報告では超過勤務の縮減やメンタルヘルズ対策、非常勤職員の処遇、給与構造改革期間終了後のとりくみ、などについて言及している。

国公労連は、08年人事院勧告に向けて、①賃金改善、とりわけ初任給の抜本改善・底上げ、②所定勤務時間の短縮と交替制職場での実質的な時短、③実効ある超過勤務規制、④非常勤職員の処遇改善などを重点要求として、職場からの上申闘争などを背景に人事院追及を強めてきた。

これらの課題に対する到達点は、諸物価高騰のもとでの生活悪化と定員削減や行政需要の増大に

対応する厳しい労働実態に目を向けず、俸給表・一時金とも据え置いたばかりか、民間との較差が著しい初任給すら改定しなかったことは、きわめて不満である。

その一方で給与構造改革の一環として、現状でも級別定数の配分や昇格運用で相当の高評価をしているにもかかわらず、

所定勤務時間を初めて短縮するものであり、民間均衡とはいえ画期的な制度改善である。これは、休憩・休息時間の見直しに伴う拘束時間の延長によって「昼休みも休めない」実態や、家族的責任を有する職員等の切実な要求にもつき、ねばり強くとりくみをすすめた成果である。

逆に雇止め等が危惧される状況もあり、労働基本権制約の代償機能としてはなお不十分と言わざるを得ない。

超過勤務の縮減対策では、法令協議や国会対応などの他律的な業務に係る上限時間の目安設定や、超勤削減に向けた早出遅出の一層の活用など、一歩踏み込んだ姿勢として

声明

時短の早期実施と

「本府省手当」の撤回を求める

公務部内の合意や納得を得ないまま本省・地方の格差を拡大し、本府省の長時間無定量ただ働きの勤務実態に目を瞑り、当局の管理者責任を免罪するかのような「本府省業務調整手当」の新設強行は断じて認められるものではなく、撤回を求める。

1991年の完全週休二日制以来17年ぶりの時短勧告は、一日8時間の

非常勤職員の処遇について、各俸給表の初号を最低基準」として経験年数の加算や一時金、通勤費の支給など「給与決定に関する指針」を策定したことは貴重な第一歩である。加えて、休暇や健康診断、任用や勤務形態のあり方などについて、さらなる検討の方向性を打ち出したことは評価できるが、予算措置によっては

受け止めるが、実効ある規制措置の必要性を改めて指摘しておく。

また、給与構造改革期間終了後のとりくみとして、地域間配分のあり方の検討に加え、能力・実績主義の一層の推進、60歳前後の給与水準および給与体系のあり方について人事施策全般の「見直し」と一体での検討を打ち出している。これは、政府の

使関係制度」に関わる検討が開始されようとしている時、第三者機関としての人事院の存在が根本から問われていることを自覚すべきである。

国公労連は、春闘段階での政府・人事院回答をふまえ、前述の重点課題の実現に向けて賃金改善署名や職場決議の集中、人事院地方事務局包囲行動、7月17日の中央行動

総人件費抑制策にもとづくものであり、その「要請」には唯々諾々と応える一方、公務員労働者の利益擁護機関としての役割発揮には一貫して消極的な姿勢に終始していると言わざるを得ない。

国家公務員制度改革基本法の成立にともない、1年以内に具体化される内閣人事局や、自律的労働の到達点を引き継いで「勤務時間法」の早期改正実現、労働基本権の全面回復を含む民主的公務員制度の確立、長時間過密労働の解消など切実な要求を前進させるため、秋季年末段階のとりくみを強化する。

業務繁忙など厳しい条件のもと職場・地域で奮闘された組合員はもとより、共同・連帯してたたかった民間の仲間、私たちの要求や運動に理解と協力をいただいた国民の皆さんに心から感謝するとともに、引き続き運動への結果と共同行動の強化を呼びかける。

2008年8月11日 国公労連中央闘争委員会

2008年8月11日 国公労連中央闘争委員会

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント～月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし

- ① 民間給与との較差（0.04%）が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 給与構造改革の着実な実施一本府省業務調整手当を新設

給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

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11,000民間事業所の約44万人の個人別給与を実地調査（完了率89.0%）

※ 調査対象事業所数を約900事業所増加させ、企業規模100人未満の事業所もより綿密に調査

〈月例給〉 公務と民間の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

○民間給与との較差 136円 0.04%〔行政職(一)…現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳〕

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、本年は月例給の水準改定を行わない

○医師の給与の特別改善（平成21年4月1日実施）

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定（年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ）

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの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（4.50月）とおおむね均衡

2 その他の課題

(1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討

借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討

(2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討

(3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定

非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

- ・ 行政職俸給表(一)適用職員の手当額

課長補佐…現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下…各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあつては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

勤務時間に関する勧告の骨子

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定（平成21年4月実施）

- ・ 職員の勤務時間は民間と均衡させるべきもの。民間の労働時間は職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で安定
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コスト増加を招かないことが基本。公務能率の一層の向上に努める必要
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与

（これまでの経緯）

職員の勤務時間は、現在、1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年の勧告時の報告で、本年を目途として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及。

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要。
- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査。
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着。
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定。

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本。
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能。
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要。

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与。

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当。
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。
- ・ 平成21年4月1日から実施。

公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告の骨子

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組

I 公務員制度改革に関する基本認識（別紙第1）

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務

- ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手

第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築

- ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討

第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進

- ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
- ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及

第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告（別紙第4）

1 人材の確保・育成

(1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要

- ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
- ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用

(2) 幹部要員の確保・育成

- ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
- ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要。課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、II・III種等採用職員の一層の登用推進

(3) 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し

(4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年の国公法改正を踏まえた任免規則の整備。

分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討