

とっまよう 自治体の仲間

2006.8.8 VOL.175

http://www.yo.rim.or.jp/tokyojic/ E-mail honbu@tokyo-jichiroren.org

企業規模「50人以上」比較を強行し、給与改善見送りの不当な勧告に断固抗議する(書記長コメント)

2006年8月8日 東京自治労連書記長野村 幸裕

8月8日、人事院は衆参両院議長及び内閣総理大臣に対して、国家公務員の給与に関する勧告及び報告を行いました。

一、主な勧告等の内容について

(一) 官民比較方法の見直し

比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改め、比較対象従業員にスタッフ職を加えるなど見直しを行いました。仮に比較対象企業規模の見直しを行わなかった場合は、月例給で1・12%(4252円)、特別給で0・05月のプラスになると人事院は説明しています。

(二) 俸給表・特別給・手当

(一)の見直しの結果、俸給表については、月例給の官民較差(0・00%、18円)がきわめて微小なものであり官民給与はほぼ均衡している、として改定を見送りました。

(三) 給与構造の見直し

60キロ以上の広域異動を行った職員に広域異動手当を支給、管理職員の特別調整額は定額化することとしています。(実施は2007年4月1日)

(四) 育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度の新設

育児のための短時間勤務制度の導入について、意見の申出を行いました。子が

(五) 超過勤務の縮減問題

小学校就学するまで、常勤職員のみ、週当りの勤務時間を短くするものです。また、介護休暇についてはあり方を含め検討を進めると報告しました。

(六) 自己啓発等休業制度の新設

育児のための短時間勤務制度の導入について、意見の申出を行いました。子が

(七) 民間賃金の改善傾向

政府全体としての業務量の削減の必要性、在庁時間等の適切な把握、明確な超過勤務命令の要件等を超過勤務縮減の指針に盛り込むことなどの取り組みを進めること、また、週所定労働時間について、民間動向の把握及び行政サービスへの影響など必要な検討を進めることを報告しています。

二、勧告等の問題点について

(一) 不当な官民比較方法の見直し改悪

公務労組連絡会は、50人規模企業の調査結果を勧告に反映しないよう繰り返し求めてきました。現行の企業規模100人以上での比較は、政労トップ会議で決定し40年間継続しており、人事院も妥当としてきたものです。今回人事院は、比較企業規模の50人以上への見直しについて、最後まで納得できる説明を行うことができませんでした。説明責任を果たさず、納得と合意がないままの一方的な見直しはルール違反であり認められるわけにはいきません。従来の方法であればプ

(二) 民間賃金の改善傾向

民間賃金の改善傾向を反映せず総人件費削減を

(三) 地域とともに東京の実態を踏まえ

公務員の労働基本権を奪った代償の機関でありながら、賃金切り下げや給与構造見直しを推進し、代償機能を果たさない人事院の姿勢は容認できず、強く抗議するものです。

(四) 官民比較見直し反対など賃金改善を求め公務労組連絡会に結集した私たちの闘いは、公務員賃金の地域経済への大きな影響を明らかにし、官民労働者の共同の取り組みを全国的に発展させ、民間労働の要請や集会所への参加も強まり、賃金改善への大きなうねりをつくり出しました。

(五) 東京自治労連は、賃金切り下げにつながる比較方法の見直しなどの地方自治体への導入を許さず、自治体

(六) 民間賃金の改善傾向

を反映せず総人件費削減を

への対応

狙う

春闘で民間賃金はわずかながら改善しており、一時金については企業業績の好調さを反映し中小企業を含めて増額・改善の傾向です。公務員賃金の「民間準拠」原則をいうのであれば、今年賃金改善が図られるべき状況です。しかし、企業規模比較法の改悪による、俸給表は改定されず、特別給も引き上げられない結果となりました。特別給についても、月例給と同様の50人以上規模とし、比較対象を小規模企業まで広げています。企業規模による一時金の金額の格差は大きなものがあります。政治的な意図をもって、公務の賃金を抑制・削減する新たな仕組みがつけられたものであり、賃金引き下げのためにはあらゆる手段を使って攻撃を強めることを明らかにするものです。7月に策定された「骨太方針2006」で強調しているように、5・7%もの公務員の人員削減と同時に、総人件費の徹底した削減がその目的です。

三、地域とともに東京の実態を踏まえ賃金闘争を前進させよう

公務員の労働基本権を奪った代償の機関でありながら、賃金切り下げや給与構造見直しを推進し、代償機能を果たさない人事院の姿勢は容認できず、強く抗議するものです。

公務員賃金の地域経済への大きな影響を明らかにし、官民労働者の共同の取り組みを全国的に発展させ、民間労働の要請や集会所への参加も強まり、賃金改善への大きなうねりをつくり出しました。

果となりました。特別給についても、月例給と同様の50人以上規模とし、比較対象を小規模企業まで広げています。企業規模による一時金の金額の格差は大きなものがあります。政治的な意図をもって、公務の賃金を抑制・削減する新たな仕組みがつけられたものであり、賃金引き下げのためにはあらゆる手段を使って攻撃を強めることを明らかにするものです。7月に策定された「骨太方針2006」で強調しているように、5・7%もの公務員の人員削減と同時に、総人件費の徹底した削減がその目的です。

- 60km以上300km未満の場合には3%(平成19年度は2%)、300km以上の場合には6%(平成19年度は4%)を乗じて得た額。異動の日から3年間支給
- 平成19年4月1日から実施
- 俸給の特別調整額の定額化 年功的な給与処遇を改め、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。平成19年4月1日から実施
- 勤務実績の給与への反映 新たな昇給制度及び勤奨手当制度における勤務実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
- 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
- その他の改革 平成19年4月1日から3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ(5,000円→6,000円)、給与構造の改革とあわせて実施

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〉 官民較差が極めて小さく、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
 - 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]
 - 〈ボーナス〉
 - 民間支給割合 公務の支給月数(4.45月)とおおむね均衡
- III 給与構造の改革 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する。
 - 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 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

- 本年の給与勧告のポイント ~月例給、ボーナスともに本年度は水準改定なし
- 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・勤奨手当(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

勧告の主な内容

- I 給与勧告の基本的考え方 勧告は、労働基本権制約の代償措置 民間の給与に準拠
- II 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
 - ①比較対象企業規模 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
 - ②比較対象従業員 ライン職の民間役職者の要件を変更
 - ③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改定・統合に伴う対応関係の整理
 - 2 官民給与の比較

公務員人事管理に関する報告の骨子

1. 基本認識

① 今後の公務・公務員の役割

- ・公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。
- ・行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

② 公務員人事管理の向かうべき方向ーライフサイクル全体に即した検討

- ・外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとられない人材登用を推進
- ・専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性と職員の適正等に応じた人材の確保・育成へ
- ・仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

2. 主な課題と具体的方向

① 能力・実績に基づく人事管理

- ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- イ I種職員の選抜の厳格化とII・III種職員の登用の促進
- ウ 分限制度の適切な運用ー手続きや留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

② 多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

③ 勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

④ 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の装入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明
人事院は、人事行政の中立第三者・専門機関として、引き続きその使命を適切に果たしていく考え



06 人事院 勧告解説

人事院は、8月8日「官民比較差0.00%、18円であり、月例給・特別給の据え置き、第3子にかかる扶養手当を引き上げなど」を内容とした勧告をしました。

春闘相場を反映しない勧告

06春闘では、景気回復基調のもとで、自動車・電気などの大企業は5年ぶりのペースアップや一時金の改

上「ならば月例給「1・12%、4、252円」特別給「0・05月」のプラスの官民比較差があったと調査の結果が示されました。しかし、比較対象「企業規模50人

「官民比較対象 規模の見直し」に強く抗議

今回の「見直し」は何点かの問題をもっています。一つは、「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」(以下、研究会)報告を隠れ蓑に、人事院自らの説明責任を果たさないことという結論を導き出すために作られたものであり、40年以上続いていた現行方式

当なものです。

さらに加速する「悪魔のサイクル」

人事院は、政府の圧力に屈し、「小さな政府」を目指す「骨太の方針」に全面的に迎合し、総人件費削減の方向へ踏み出しました。

給与構造見直しの「計画的」実施

給表の検討は、改定・新設

都区人勧・秋年闘争で奮闘を

政府は、3度のILO勧告を受けて、「専門調査会」を設置し、検討を開始しました。引き続き、政府に対し公務労働者の権利の全面的回復を求め運動を強化していきます。



今後、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告ともかわって、地方公務員や教員給与の引き下げに向けた動きを加速させ、そのことが民間賃金にも悪影響を及ぼし、「賃下げの悪循環(悪魔のサイクル)」に更なる加速を及ぼします。

となつていますが、キャリア優先の優遇措置と地域間格差の拡大です。