

2004年人事院勧告について

2004年8月6日

日本医療労働組合連合会

書記長 西川 活夫

1、人事院は、本日8月6日、国会と内閣に対し、2004年度の国家公務員一般職の給与改定についての勧告・報告を行ないました。その内容は、第一に、月例給与については「較差は微小で、官民給与はほぼ均衡」、一時金についても「支給月数がおおむね均衡」として改定を行なわないというものです。第二には「寒冷地手当」の本州の支給地域の約半数を切り捨て、支給額を約4割減額するなどというものです。

2、また、報告では、給与構造の基本的見直しとして、俸給表の全国水準を約20%引き下げ、「地域手当」「転勤手当」を新設して調整するなどとする地域給の導入や、能力・業績主義強化の「査定昇給」の導入など、1985年以来の公務員給与制度の「改革」の方向を一方的に打ち出しました。そして、公務員制度「改革」にもかかわって人事管理の強化、勤務時間制度の弾力化なども推進するとしています。

3、今年の勧告では、給与の改善は見送られましたが、結果として3年連続の月例給与の引下げ、6年連続の年収減を阻止することとなりました。このことは、賃下げ阻止、生活改善の切実な要求をかかげた私たちの職場・地域・全国のたたかいと運動の到達点です。しかし、一定の手直しはしたものの、当該地域の仲間の切実な声、全国で250を超える自治体決議などに背を向けて、恣意的なデータでの線引きと機械的な「民間準拠論」に固執して「寒冷地手当」の大幅な廃止・削減を強行したことは許せません。

4、合わせて、政府が6月に決定した「骨太方針」に応える形で、20%もの地域間格差を持ち込む「地域給与」の見直しなどを打ち出したことは、労働基本権制約の代償措置としての人事院制度を踏みにじるものであり重大な問題です。秋の臨時国会での「寒冷地手当法」改悪に反対するとともに、公務員給与制度改悪を阻止し、賃金改善の取り組みを一層強化することが必要です。労使対等の交渉による賃金決定、地方自治体、民間法人などの賃金決定への不当な介入・干渉の排除、公務員労働者の労働基本権の確立、民主的公務員制度の確立などのとりくみに全力をあげましょう。

5、日本医労連は、公務員労働者の生活の維持・改善とともに、年金や福祉施設運営費、診療報酬などにも連動する人事院勧告を重視し、「賃金改善署名」に取り組み、人事院・厚生労働省包囲の中央行動にも参加してきました。そうしたたたかいにより、人事院が「マイナス勧告」を強く示唆した厳しい情勢を切り開いたことに確信を持つとともに引き続き運動を強化する決意です。

以 上

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに水準改定なし（6年振りに前年水準を維持）

官民給与の較差（0.01%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り

期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合と均衡

寒冷地手当の支給地域、支給額、支給方法を抜本的に見直し

1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義 労働基本権制約の代償措置、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持

民間準拠の考え方 市場原理による給与決定が困難、民間給与に公務員給与を合わせる事が最も合理的

2 官民給与の比較

約8,100民間事業所の約36万人の個人別給与を实地調査（完了率92.7%）

<月例給> 官民の4月分給与を調査（ペア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、職種、役職段階、年齢、地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

官民較差 39円 0.01%〔行政職・…現行給与 381,113円 平均年齢 40.2歳〕

（寒冷地手当の見直しを含まない場合の官民較差 207円 0.05%）

<ボーナス> 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（4.40月）とおおむね均衡

3 改定の内容と考え方

<月例給> 官民較差が極めて小さく、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勧告して、月例給の水準改定は見送り

(1) 国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備

教育職俸給表 教育職(一)は1級を削除、教育職(二)及び教育職(三)は廃止、教育職(四)は名称を教育職(二)とし、4級、5級を削除

指定職俸給表 指定職12号俸を削除

任期付研究員、特定任期付職員の俸給月額の上限を指定職11号俸相当額に変更

研究員調整手当、ハワイ観測所勤務手当、義務教育等教員特別手当 廃止等の所要の改定

(2) 寒冷地手当 地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、抜本的に見直し

・ 支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定

（市町村数の4割強、職員の約半数を対象から除外）

・ 支給額 民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引下げ

（最高支給額 年額230,200円 131,900円）

・ 支給方法 一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5箇月間）に変更

・ 実施時期等 本年の寒冷地手当（現行10月末日一括支給）から実施。実施に当たっては所要の経過措置

[実施時期] 公布の日から実施

<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実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 官民比較方法の見直し 比較給与と種目（通勤手当、俸給の特別調整額等）の見直しのほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討

(3) 独立行政法人等の給与水準 役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも必要な協力

4 給与構造の基本的見直し

(1) 検討の必要性と基本的考え方

- ・ 公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し
- ア 職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や、採用年次を重視した昇格運用、特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し、
職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換
- イ 「天下り」に対する国民からの批判、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から、
在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備
- ウ 地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し、
適正な給与の地域間配分を実現

(2) 具体的な検討項目～たたき台を提示

俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

- ・ 民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引下げ
- ・ 俸給水準を補完し、地域における民間賃金を反映するため、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設
- ・ 円滑な転勤運用を確保するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設

俸給関連の課題

- ・ 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設
 - スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設
- ・ 俸給表構造の見直し
 - 俸給表について、より職務・職責を反映したものとなるよう、級構成の再編（新設・統合）と昇給カーブのフラット化
- ・ 昇格基準の見直し等
 - 能力等級制度や新たな評価システムとの関連を踏まえ、昇格・降格の基準を明確化
- ・ 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等
 - 新たな評価システムの整備を踏まえ、普通昇給と特別昇給に替えて、毎年の職員の勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する査定昇給を導入。これに併せ、枠外昇給は廃止

手当制度関連の課題

- ・ 勤勉手当への実績反映の拡大
 - 新たな評価システムの整備を踏まえ、勤勉手当への実績反映を拡大。関連して、期末特別手当についても実績反映を導入
- ・ 本府省手当（仮称）の新設
 - 本府省における勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性に配慮して本府省手当を新設
- ・ 俸給の特別調整額の定額化
 - 俸給の特別調整額について、管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとすよう定額化

(3) 今後の進め方

各府省、職員団体等の関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図る

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員制度については、実効性のある改革が国民や関係者の理解を得て実現される必要。今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 新たな評価制度の導入により、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現することが必要
- ・ 新たな評価制度の導入に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要であり、また、円滑な導入のための試行を十分に行うことが必要

2 再就職ルールの適正化

- ・ 営利企業への再就職だけでなく、特殊法人、公益法人等への再就職を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理し、個別にチェックを行うことが必要
- ・ 「天下り」に対する国民の批判にこたえるため、公務員の早期退職慣行の是正に向けた計画的取組を着実に進め、公務内においてその能力を活用していくことが肝要

3 検討すべき課題～残された課題及び今日的な課題～

キャリアシステムの見直しの検討

幹部要員の選抜、育成方法等の在り方について、採用試験の種類等との関連などにも十分留意しつつ幅広く検討。なお、能力と意欲のある優秀な ・ 種等職員の幹部登用の促進が必要

セクショナリズムの是正

府省間人事交流を促進。中途採用や官民人事交流に係る制度を一層活用。政府職員としての一体感の涵養を図るための研修を通じて意識を改革

民間人材活用及び人事交流の促進

- ・ 民間人材の採用を一層促進するとともに、若手職員の民間企業への交流派遣の拡大に努めていく必要
- ・ 非営利法人への職員派遣について、具体化の方向で検討

勤務環境と服務規律の整備

- ・ 「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめを受け、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進（勤務時間制度の弾力化・多様化）
両立支援策として、育児を行う職員の部分休業の拡充、短時間勤務制の導入、男性職員の育児参加促進策などについて検討
- ・ 「職員の心の健康づくりのための指針」を基礎に、心の健康づくり対策を推進
- ・ セクハラに対し加害者の処分等厳正な対応、監督者の研修の充実などによる一層のセクハ

ラ防止、被害者にとって相談しやすい体制の整備

- ・ 「懲戒処分の指針」の見直しを含め、懲戒処分のより一層の厳正性・公正性の確保策を検討

人材の確保・育成

- ・ 種採用試験の改革について、「種採用試験に関する研究会」において検討を進め、本年中に取りまとめ
- ・ 採用試験の年齢制限の撤廃及び中途採用試験について検討
- ・ 「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、実効性のある登用促進策を検討。「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直し
- ・ eラーニングの導入を通じ、公務員倫理、サービスなどの研修を充実
 - ・ 種等職員を対象とした幹部養成研修の拡充、海外派遣の機会の拡大
- ・ 留学派遣者の早期退職問題への対処について検討

再任用制度の積極的な活用

短時間勤務を活用することなどを考える必要。各府省が職員を積極的に再任用できる環境の整備について更に検討

人事・給与関係業務等の電子化の推進・活用

人事・給与関係業務情報システムを開発。また、人事・給与関係手続の更なる簡素合理化について検討

不服申立て・苦情相談の充実

不服申立制度におけるあっせんの手続、簡易かつ実効性のある苦情処理手続を検討。また、各府省の苦情相談と人事院の苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討