



「第4次最賃・人勤デー」として全国から2000人が結集した08夏季闘争勝利！7・17中央総決起集会＝東京・日比谷野外音楽堂

ベア、一時金とも改定せず

8時間労働制を突破

職場の成果の

時短の早期実施と「本府省手当」の撤回を求める

声 明

人事院は本日、一般職 処遇、給与構造改革期間 国家公務員の給与と勤務 終了後のとりくみ、など 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 ルス対策、非常勤職員の

争などを背景に人事院迫 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 に対応するべく、俸給表・ 一時金とも据え置いたほ かに、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、 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 長時間無定量な働きが 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 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。

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 て人事施策全般の一見直 し」と一体での検討を打 ち出している。これは、政 府の総人件費抑制策にも つくものであり、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 など、職場・地域からの とりくみをすすめてき

また、貧困と格差の拡 大が社会問題化するな が、生活保護基準との整 合性が明記された最低賃 金の改正を受けて、地 域別最賃の大幅引き上 げ、誰でもどこでも時給 1000円以上を求める 運動とも結合させ、公務 員・民間一体の運動を前進 させてきた。

国公労連は、こうした 運動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年勧告の主な内容

- ◎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
- ①民間給与との較差(0.04%)が極めて小さく、月例給の改定を見送り。医師の給与は特別に改善
- ②期末・勤勉手当(ボーナス)も民間の支給割合と概ね均衡
- ③給与構造改革の着実な実施—本府省業務調整手当を新設
- ◎官民給与の比較
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〉官民の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
※官民較差が極めて小さく俸給表改定は困難なこと、諸手当についても改定する特段の必要性が認められないこと等を勘案して、月例給の水準改定を見送り
- ◎官民較差
136円0.04%(行政職(一))・現行給与387,506円 平均年齢41.1歳)
- ◎医師の給与の特別改善(2009年4月1日実施)
国の医師の給与は、民間病院等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11%引き上げ)

- 〈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)と概ね均衡
- ◎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幅広く検討していく必要
- ◎勤務時間に関する勧告のポイント
職員勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定(2009年4月1日実施)
- ・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
- ・勤務時間の短縮にあたっては、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。公務効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

生活と労働実態に目を向けず

給与改定

水準と配分

今年4月時点の官民給水準を比較した結果である。官民較差は13.6%、0.04%と、予想に反し極めて微小なものでした。

今年の春闘の賃上げ交渉の結果は、各種調査によれば図表のとおりであり、昨年をわずかに上回る水準でした。当然、今年も最低でも昨年並の較差(13.5%・0.35%)があるというのが大方の見方でした。

13.6%という官民較差はこの予想を大幅に裏切るものです。こうした

解説



「第3次最賃・人勧デモ」6・20行動で怒りのハンスト687分を決行―東京・厚生労働省前

2008年春闘賃上げ状況

	2008年		2007年		増 減	
	引上額(円)	引上率(%)	引上額(円)	引上率(%)	額(円)	率(%)
春 闘 共 闘	6,720	2.08	6,720	2.00	0	0.08
連 合	5,523	1.88	5,419	1.87	104	0.01
厚生労働省	-	-	5,819	1.87	-	-
日本経団連	大手	6,271	1.95	6,202	69	0.05
	中小	4,184	1.66	4,149	35	0.02

(注) いずれも加重平均。厚生労働省は現在集計中。

俸給表

民間準拠に固執する姿勢は、本来の情勢適応の原則からいっても、職員の生活改善や年々厳しさを増す職場環境・労働実態に目をむけた給与改善といふ点からも、その不十分さは否めません。

いずれにせよ、官民比較結果によって官民給水準はほぼ均衡がとれているとして、俸給表、諸手当を含めた比較給与のすべについて今回改定が見送られたことは、極めて不満といわざるを得ません。

昨年とは官民較差の一部の3.8%を初任給周辺の俸給表改善にあて、行定が見送られたことは、極めて不満といわざるを得ません。

か、今回は全体較差で13.6%と配分できる原

一時金

資が足りないことから、初任給を含めた俸給表の改善は断念されました。対前年変化をみると、冬

一時金(特別給)についても官民の支給月数は

人事院によると、昨年8月から本年7月までの民間特別給の支給割合は

地域手当

地域手当の支給割合について、級地の区分毎に09年度の暫定支給割合を示しました。地域手当は、

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

非常勤の給与

非常勤職員の処遇に関する指針(案)

1 俸給に相当する給与については、当該非常勤職員の職務と類似する職務の常勤職員に適用されている俸給表の1級の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定すること。

2 通勤手当に相当する給与を支給すること。

「本府省手当」の新設を強行

給与構造見直し(4年目)

地域手当

本府省業務調整手当

非常勤の給与

一時金

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

05年の給与構造見直しに

地域手当支給地域一覧

都道府県名	支給地域	級地	支給割合	2009年度支給割合	経過措置、その他	都道府県名	支給地域	級地	支給割合	2009年度支給割合	経過措置、その他
北海道	札幌市	6級地	3%	3%		静岡県	静岡市	5級地	6%	6%	
宮城県	仙台市	5級地	6%	6%			沼津市、御殿場市		6%	5%	
	名取市、多賀城市	6級地	3%	3%			浜松市、三島市、富士宮市、富士市、磐田市、焼津市、掛川市、袋井市	6級地	3%	3%	
茨城県	取手市	2級地	15%	12%		愛知県	名古屋市	3級地	12%	12%	
	つくば市	3級地	12%	10%			刈谷市、豊田市		12%	9%	
	水戸市、土浦市、守谷市	4級地	10%	8%			豊明市	4級地	10%	8%	
	日立市、古河市、牛久市、ひたちなか市	5級地	6%	5%			瀬戸市、碧南市、西尾市、大府市、知多市	5級地	6%	5%	
	龍ヶ崎市の、筑西市	6級地	3%	3%			岡崎市、豊橋市、一宮市、半田市、春日井市、津島市、安城市、犬山市、江南市、小牧市、稲沢市、東海市、知立市、愛西市、弥富市、西春日井郡豊山町、西加茂郡三好町	6級地	3%	3%	
栃木県	宇都宮市	5級地	6%	5%		三重県	鈴鹿市	4級地	10%	8%	
	鹿沼市、小山市、大田原市	6級地	3%	3%			津市、四日市市	5級地	6%	5%	
群馬県	前橋市、高崎市、太田市	6級地	3%	3%			桑名市、名張市、伊賀市	6級地	3%	3%	
埼玉県	和光市	2級地	15%	12%		滋賀県	大津市	4級地	10%	9%	
	さいたま市	3級地	12%	11%			草津市		10%	8%	
	志木市		12%	10%			守山市、栗東市	5級地	6%	5%	
	鶴ヶ島市	4級地	10%	8%			彦根市、長浜市	6級地	3%	3%	
	川越市、川口市、所沢市、越谷市、戸田市、朝霞市	5級地	6%	6%		京都府	京都市	4級地	10%	10%	
	行田市、飯能市、加須市、東松山市、入間市、三郷市		6%	5%			宇治市	5級地	6%	6%	
	熊谷市、春日部市、鴻巣市、上尾市、草加市、久喜市、坂戸市、比企郡鳩山町、北埼玉郡北川辺町、北葛飾郡栗橋町、北葛飾郡杉戸町	6級地	3%	3%			亀岡市、京田辺市		6%	5%	
千葉県	成田市、印西市	2級地	15%	12%			向日市、相模郡木津町	6級地	3%	3%	
	船橋市、浦安市	3級地	12%	10%		大阪府	大阪市、守口市	2級地	15%	14%	
	袖ヶ浦市		12%	9%			門真市		15%	12%	
	千葉市	4級地	10%	10%			吹田市、高槻市、箕面市、寝屋川市	3級地	12%	12%	
	市川市、松戸市、四街道市		10%	9%			高石市		12%	11%	
	富津市		10%	8%			豊中市、池田市、枚方市、茨木市、八尾市	4級地	10%	10%	
	柏市	5級地	6%	6%			和泉市、羽曳野市	5級地	6%	6%	
	市原市、白井市、茂原市、佐倉市		6%	5%			藤井寺市、河内長野市		6%	5%	
	野田市、東金市、流山市、八街市、印旛郡酒々井町、印旛郡栄町	6級地	3%	3%			柏原市、泉南市、四條畷市、交野市、阪南市、泉南郡熊取町、泉南郡田尻町、南河内郡太子町	6級地	3%	3%	
東京都	特別区	1級地	18%	17%			堺市、東大阪市	(4級地)	(10%)	10%	【暫定指定地域】
	武蔵野市、町田市、国分寺市、国立市、狛江市、稲城市、西東京市、多摩市、清瀬市、福生市	2級地	15%	14%			岸和田市、泉大津市、貝塚市、泉佐野市、富田林市	(5級地)	(6%)	6%	【暫定指定地域】
	八王子市、立川市、府中市、調布市	3級地	12%	12%		兵庫県	芦屋市	2級地	15%	14%	
	昭島市、日野市、小平市		12%	10%			西宮市、宝塚市	3級地	12%	12%	
	三鷹市	4級地	10%	10%			神戸市、尼崎市	4級地	10%	10%	
	青梅市、東村山市、あきるの市		10%	9%			伊丹市	5級地	6%	6%	
	武蔵村山市	6級地	3%	3%			三田市		6%	5%	
神奈川県	鎌倉市	2級地	15%	14%			姫路市、明石市、加古川市、三木市	6級地	3%	3%	
	厚木市		15%	12%		奈良県	天理市	3級地	12%	9%	
	横浜市、川崎市	3級地	12%	12%			奈良市、大和郡山市	4級地	10%	9%	
	海老名市		12%	10%			大和高田市、橿原市	5級地	6%	5%	
	藤沢市、茅ヶ崎市、相模原市、大和市	4級地	10%	9%			桜井市、香芝市、宇陀市、生駒郡斑鳩町、北葛城郡王寺町	6級地	3%	3%	
	平塚市	5級地	6%	6%		和歌山県	和歌山市、橋本市	6級地	3%	3%	
	秦野市		6%	5%		岡山県	岡山市	6級地	3%	3%	
	小田原市	6級地	3%	3%		広島県	広島市	4級地	10%	9%	
	三浦市		3%	3%			廿日市市、安芸郡海田町、安芸郡坂町	6級地	3%	3%	
	総務省関東総合通信局電波監理部	4級地	10%	10%	総務省関東総合通信局電波監理部を除く	山口県	周南市	6級地	3%	3%	
	横須賀市	(4級地)	(10%)	10%	官署による指定	香川県	高松市	6級地	3%	3%	
	三浦郡葉山町	(5級地)	(6%)	6%	【暫定指定地域】	福岡県	福岡市	4級地	10%	10%	
富山県	富山市	6級地	3%	3%			筑紫野市、春日市、太宰府市、前原市、北九州市、糟屋郡宇美町、糟屋郡粕屋町	6級地	3%	3%	
石川県	金沢市	6級地	3%	3%			北九州市	(6級地)	(3%)	3%	【暫定指定地域】
福井県	福井市	6級地	3%	3%		長崎県	長崎市	(6級地)	(3%)	3%	【暫定指定地域】
山梨県	甲府市	5級地	6%	5%							
長野県	長野市、松本市、諏訪市	6級地	3%	3%							
岐阜県	岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市	6級地	3%	3%							

(注) この表の支給地域欄に掲げる名称は、2006年4月1日においてそれらの名称を有する市、町又は特別区の同日における区域によって示された地域を示し、その後におけるそれらの名称の変更又はそれらの名称を有するものの区域の変更によって影響されるものではない。



「最低賃金大幅引上げ・ベアゼロ勧告阻止」
人事院・厚生労働省前要求行動（8月6日）

本府省業務調整手当の概要

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に従事する職員の業務の特殊性・困難性及び本府省に必要な人材を確保することが困難になっている事情を考慮し、本府省業務調整手当を新設する。

- 支給対象とする業務
 - ・本府省内部部局又はこれに相当する組織の業務に従事する職員
 - ・内部部局と一体となつて行う、調査研究、重要事項の調査審議に従事する職員
- 支給対象とする職員
 - ・適用俸給表
行（一）、専行、税務、公（一）、公（二）、研究の各俸給表の適用を受ける職員
- 手当額
 - 役職段階別・職務の級別の定額制
 - ・課長補佐： 俸給月額×9.44%（8%+8%×0.18）相当額
 - ・係長： 俸給月額×4%相当額
 - ・係員： 俸給月額×2%相当額
 - ※ 職務の級における最高の号俸の俸給月額の10%を上限とする（8%は現行の俸給の特別調整額）
- 諸手当の算定基礎
 - 諸手当（地域手当、超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎としない。
- 実施時期等
 - 2009年4月1日から実施
 - ただし、2009年度における支給額は、
 - ・係長及び係員にあつては、制度完成時の1/2の割合を基に算出した額
 - ・課長補佐にあつては、2009年度の地域手当1級地の支給割合を基に算出した額

1日15分の時短を勧告

勤務時間等労働条件

勤務時間

所定勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に短縮する勧告を行いました。今年の民調で民間企業の所定労働時間が公務と比較して、1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、2004年から本年までの調査結果によっても、その水準で安定していることや、時短によって行政サービス等に影響が及ばないことを理由としています。

今後、勧告の早期実施と関連制度を含む必要環境整備について政府・人事院を迫ります。また、交替制職場の特殊性をふまえた勤務時間のあり方について追及します。

壁をうち破ったことは、休憩・休憩時間見直し以降職場に生じた問題を粘り強く訴え、全国の職場が一丸となって取り組みをすすめてきた成果です。

心の上限目安等の検討や早出遅出勤務の活用促進のための取り組みを進めることを報告しています。しかし、ここでも上限目安にとどまり、上限規制を含む実効ある対策まで踏み込んだ言及はされていません。

なお、超過勤務手当について、昨年と同様に、各府省内での配分のあり方の充実に努めることや、

超過勤務削減

超過勤務削減については、現在本府省における在庁時間削減の取り組みの徹底を図ることに加え、国会関係業務など他

現在、政府と人事院が検討を進めている新たな人事評価制度に関して、「評価制度の基本的枠組み」と「評価結果の活用に関する基本的枠組み」を明らかにしてきまし

また、人事院自らが担当している「評価結果の活用に関する基本的枠組み」についても、試行的結果も踏まえて必要な制度整備をはかるとしています。

それと「報告」は、内閣官房が中心となって検討を進めている「評価制度」に関しては、今後試行で得られた知見なども活用し、人事院として必要な意見を述べていくとしています。また、評価制度の適切な運営のためには評価者訓練が重要であるとし、そのために

心の上限目安等の検討や早出遅出勤務の活用促進のための取り組みを進めることを報告しています。しかし、ここでも上限目安にとどまり、上限規制を含む実効ある対策まで踏み込んだ言及はされていません。

非常勤職員の処遇に関して、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うこと、任用形態・勤務形態のあり方についても問題意識をもって検討をすすめる旨が表明されています。また、非常勤職員の問題について、政府全体として、必要に応じて職務の実態把握を

これまで放置されてきた非常勤問題について、その「位置付け」を含め検討の必要性に言及させたいことは、「官製ワーキングプア」を社会問題化したこと、

民間企業の所定労働時間が公務と比較して、1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、2004年から本年までの調査結果によっても、その水準で安定していることや、時短によって行政サービス等に影響が及ばないことを理由としています。

今後、勧告の早期実施と関連制度を含む必要環境整備について政府・人事院を迫ります。また、交替制職場の特殊性をふまえた勤務時間のあり方について追及します。

壁をうち破ったことは、休憩・休憩時間見直し以降職場に生じた問題を粘り強く訴え、全国の職場が一丸となって取り組みをすすめてきた成果です。

心の上限目安等の検討や早出遅出勤務の活用促進のための取り組みを進めることを報告しています。しかし、ここでも上限目安にとどまり、上限規制を含む実効ある対策まで踏み込んだ言及はされていません。

なお、超過勤務手当について、昨年と同様に、各府省内での配分のあり方の充実に努めることや、



所定労働時間の短縮を求め、銀座・東京駅前を通過してデモ行進する中野プロック国公（7月17日）

民間企業の所定労働時間の推移

	1日当たり所定労働時間	1週間当たりの所定労働時間
2004年	7時間44分	38時間45分
2005年	7時間43分	38時間43分
2006年	7時間45分	38時間53分
2007年	7時間44分	38時間51分
2008年	7時間45分	38時間49分
5年平均	7時間44分	38時間48分

(注)04年、06～08年は「職種別民間給与実態調査」結果、05年は「民間企業の勤務条件制度等調査」結果

公務員人事管理

人事評価制度

現在、政府と人事院が検討を進めている新たな人事評価制度に関して、「評価制度の基本的枠組み」と「評価結果の活用に関する基本的枠組み」を明らかにしてきまし

また、人事院自らが担当している「評価結果の活用に関する基本的枠組み」についても、試行的結果も踏まえて必要な制度整備をはかるとしています。

それと「報告」は、内閣官房が中心となって検討を進めている「評価制度」に関しては、今後試行で得られた知見なども活用し、人事院として必要な意見を述べていくとしています。また、評価制度の適切な運営のためには評価者訓練が重要であるとし、そのために

心の上限目安等の検討や早出遅出勤務の活用促進のための取り組みを進めることを報告しています。しかし、ここでも上限目安にとどまり、上限規制を含む実効ある対策まで踏み込んだ言及はされていません。

非常勤職員の処遇に関して、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うこと、任用形態・勤務形態のあり方についても問題意識をもって検討をすすめる旨が表明されています。また、非常勤職員の問題について、政府全体として、必要に応じて職務の実態把握を

これまで放置されてきた非常勤問題について、その「位置付け」を含め検討の必要性に言及させたいことは、「官製ワーキングプア」を社会問題化したこと、

心の健康づくり

心の健康づくりでは、早出遅出勤務の活用促進の重要性が高まっていることに加え、セルフケア（早期に対処すること）

非常勤職員の処遇に関して、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うこと、任用形態・勤務形態のあり方についても問題意識をもって検討をすすめる旨が表明されています。また、非常勤職員の問題について、政府全体として、必要に応じて職務の実態把握を

これまで放置されてきた非常勤問題について、その「位置付け」を含め検討の必要性に言及させたいことは、「官製ワーキングプア」を社会問題化したこと、

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

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

非常勤職員

非常勤職員の処遇に関して、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うこと、任用形態・勤務形態のあり方についても問題意識をもって検討をすすめる旨が表明されています。また、非常勤職員の問題について、政府全体として、必要に応じて職務の実態把握を

これまで放置されてきた非常勤問題について、その「位置付け」を含め検討の必要性に言及させたいことは、「官製ワーキングプア」を社会問題化したこと、

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

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

I 公務員制度改革に関する基本認識

- 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

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、専門学会を主催し、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を中心に、「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
 - 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
 - 本府省の超過勤務削減のため、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・合理化の徹底及び削減策等の検討
 - 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、高齢期の職員の職域の開発、給与総額増大の回避の方策等も検討

人事評価制度についての報告（概要）

1 人事評価制度

- (1) 評価方法等 ・評価期間＝10月1日～9月30日。「能力評価」は年1回、「業績評価」は年2回（4月1日～9月30日、10月1日～3月31日）実施。評価段階は5段階
- (2) 評価結果の開示等 ・期末面談で、評価者が被評価者に対して評価結果を開示し、指導・助言
- (3) 苦情への対応 ・評価結果など人事評価に関する職員の苦情に対応する仕組みを各府省に設置
- 2 評価結果の活用
 - (1) 昇任 ①昇任候補者の要件 ・前2年の能力評価の全体評価に下位評価がなく、かつ、直近の業績評価の全体評価が下位でないこと。制度施行3年後からは、前2年の能力評価の全体評価が平均して標準を超えるものであること ②昇任者の決定 ・昇任候補者の中から、昇任前の複数年の評価結果を活用し、人事計画、人材育成、将来性等を考慮して決定
 - (2) 免職・降任・降格・降給 ・能力評価又は業績評価の全体評価が最下位となった者について、職務の見直し、配置換え等を行い改善されない場合に警告書を交付し、最終的に処分
 - (3) 昇格 ・昇任を伴わない昇格の場合は、原則、前2年の能力評価及び業績評価の結果を活用し、昇格日までの勤務実績等も考慮して総合判断
 - この場合、直近の能力評価及び業績評価の全体評価のいずれかに下位評価がなく、施行3年後からは、前2年の能力評価及び業績評価の全体評価を平均して標準を超えるものであること
 - (4) 昇給 ・上位の昇給区分は、能力評価及び業績評価の双方の全体評価が標準以上であり、かつ、いずれかが上位である者について、原則として評価結果が上位の者から順に高い昇給区分に決定 ・能力評価及び業績評価の全体評価が下位である者については、全体評価の内容や所見、項目別の評価結果等を踏まえつつ、下位の昇給区分に決定
 - 遠隔地への異動や転居を伴う頻繁な異動、公務に対する貢献が顕著である場合には、これらの事情を昇給区分の決定で考慮できる
 - (5) 勤奨手当 ・「特に優秀」、「優秀」の区分は、業績評価の全体評価が上位である者で、評価結果が上位の者から順に高い成績率・成績区分に決定 ・「良好でない」の区分は、業績評価の全体評価が下位である者
 - (6) 実施時期 ・評価制度の施行に併せて実施。本府省から実施し、本府省以外の機関は本府省の1年後