



7.23中央決起集会後、09年勸期要求を掲げデモ行進する国公労連の隊列=7月23日、東京・中央区銀座

声明

本日、人事院は国会と内閣に対して一般職国家公務員の給与等に関する勸告及び報告を行った。勸告は、△863円(△0.22%)の官民較差があるとして、若年層と医療職(一)を除く本俸の

本俸0.2%と一時金0.35月を削減

過去最大規模の給与引下げ 勸告

引き下げ、かつてない0.35月もの一時金削減、自宅に係る住居手当の廃止など、03年勸告に匹敵する平均15・4万円の年減となるものである。国公労連は、賃金底上げで内需拡大を図る立場から、最低賃金の抜本的な引き上げと公務員賃金の改善を求め、職場からの上申闘争などを背景に公務・民間一体の運動と、中央・地方で人事院追及を強めてきた。こうした要求と運動の反映もあって、初任給などへの影響は回避したものの、本府省業務調整手

非常勤の休暇等は一步前進

人事院勸告は、労働基本権制約の「代償措置」として公務員労働者の利益を擁護すべき制度であり、官民較差を機械的に当てるだけであって、はならない。580万人に直接影響するとされ、最低賃金とともに社会的な所得決定基準となつてくる公務員賃金を引き下げることは、日本経済をさらなる負の悪循環(賃金低下→内需縮小→国内生産縮小→雇用の減少)に陥らせるものであり、政府として勸告の実施「見送り」も含めた真剣な検討を求める。また、「地域の民間給与を反映させるための俸給表水準見直し」を求め、政府方針に迎合し、地域別官民給与較差を公表した。国公労連は同一労働同一賃金の原則を崩し、地域間格差の拡大につながることを一貫して反対してきたが、人事院が政府の圧力に屈したことは、第三者機関として重大な誤りであること、を改めて指摘しておく。一方、非常勤職員の処遇改善では、忌引休暇、病気休暇の適用拡大、健康診断の実施とともに、任用や勤務形態などの本年度内見直しに向けた検討を報告した。要求との乖離は大きいものの、均等待遇に向けた一歩前進と言える貴重な成果であり、これを足がかりに非常勤職員制度の抜本的な改善に向けて引き続き取り組むを強める。政府に使用者としての責任ある対応を求める。労基法の改正に伴い、超過勤務手当の割増率引上げと代替休暇の制度化が勸告されたが、本来改善すべきは非人間的な長時間過密労働の解消である。給与実態調査では、年間超過勤務時間数が平均23.4時間とされているが、調査に現れないただ働きの実態を見れば、勤務時間管理の徹底と抜本的な超過勤務対策とあわせ、心身の健康と安全を確保し、疾病予防のために実効ある対策を直ちに講じることを求める。高齢期の雇用問題では、10年を目途に定年年齢を段階的に65歳まで延長する立法措置のため意見の申出を行うとしているが、中高年の賃金水準問題に矮小化された議論であってはならない。健康保持対策や働き

2009年勸告の主な内容

- 本年の給与勸告ポイント
月例給、ボーナスともに引下げ
～平均年間給与は△15.4万円(△2.4%)、2003年の平均△16.5万円(△2.6%)に次ぐ大幅な引下げ
①公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.22%)を解消するため、月例給の引下げ改定 - 俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止
②期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.35月分)
③超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定
④本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与とみて解消するため、4月の給与に調整率(△0.24%)を乗じて得た額を、12月期の期末手当で減額調整(俸給月額の引下げ改定のあった者に限る)
◎官民給与の比較
11,100民間事業所の約46万人の個人別給与を实地調査(完了率87.8%)
○官民較差△863円△0.22%〔行政職(一)…現行給与391,770円平均年齢41.5歳〕俸給△596円 住居手当△209円(はね返り分(注)△58円)
(注)地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分
◎改定の内容
<月例給>
民間給与との較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ
(1)俸給表:初任給中心の若年層と医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ
①行政職俸給表(一)基本的に同率の引下げ(平均改定率△0.2%)とするが、初

任給を中心に若年層(1級～3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ
②指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率(△0.3%)を踏まえた引下げ
③その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に引下げ(医療職(一)等を除く)
※給与構造改革の現給保障の額についても、調整率(△0.24%)を乗じて得た額に引下げ
(2)住居手当:自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止
<期末・勤勉手当(ボーナス)>
民間の支給割合に見合うよう引下げ4.5月分→4.15月分(一般の職員の場合の支給月数)
6月期 12月期
本年度 期末手当 1.25月(支給済み) 1.5月(現行1.6月)
勤勉手当 0.7月(支給済み) 0.7月(現行0.75月)
22年度 期末手当 1.25月 1.5月
勤勉手当 0.7月 0.7月
※本年5月の勸告で凍結した6月期の支給月数分(0.2月分)は引下げ分の一部に充当
[実施時期] 公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)
<超過勤務手当等>労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える超過勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く)に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げ、また、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて、代替休(日又は時間)を指定することができる制度を新設
[実施時期] 平成22年4月1日
◎給与構造改革(3面参照)
◎高齢期の雇用問題～65歳定年制の実現に向けて～(4面参照)



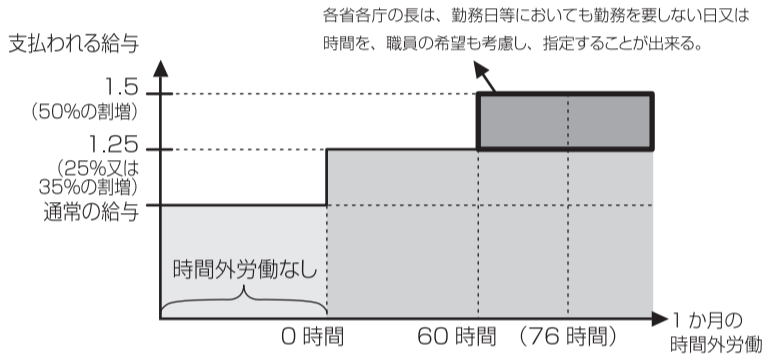
公務労連連絡会と全労連民間部会主催の「夏季一時金削減反対人事院前緊急行動」=4月28日、東京・霞が関

2009年春闘賃上げ状況

Table showing wage increase trends for 2009 and 2008 across various sectors like '春闘共闘連合' and '厚生労働省'.

(注) いずれも加重平均。厚生労働省は現在集計中

【図】割増賃金の支払いに代えた代替休暇の仕組み



【具体例】 時間外労働を月76時間行った場合 →月60時間を超える16時間分 25% (50%-25%) の支給に代えて、代替休暇付与も可能 →16時間×0.25=4時間分の代替休暇を付与 (76時間×1.25の超過勤務手当の支給は必要)

現給保障も減額に

給与改定

給与水準

今年の給与勧告△8.63円、△0.22%は、2005年勧告の△0.36%をさらに下回り、俸給のマイナス改定を伴うものとしては最低記録を更新するものです。

俸給月額

マイナスイタ差の大半(△596円)は俸給月額の引き下げに充てられます。但し、初任給など若年層(概ね20歳台)については、給与水準が民間より低い現状を踏まえて引き下げは行わず、それ以外の俸給月額が引き下げられます。

諸手当

持ち家住宅手当を廃止 手当では、新築購入後5年間支給される「自宅に係る住居手当」が廃止されます。

期末・勤勉手当

人事院は官民の特別給(ボーナス)の年間支給月数を改めて比較し直した結果、民間の支給月数を「4・17月」に対し、公務は「4・50月」(6月期凍結分を含む)である

マイナス格差分の調整方法

「本年4月から改正法施行日までの較差相当分を解消するため」の年間調整は、俸給月額が引き下げられる職員に実施されます。

非常勤職員の処遇

給与

昨年策定の「給与決定に関する指針」のフォローアップを行った結果を報告しました。ほとんどの府省で給与は、指針の水準に達し、適正支給は

平成21年12月期以降の期末手当及び勤勉手当の変更支給月数

Table showing changes in end-of-year allowance and diligence allowance for fiscal year 2010 across different employee categories.

平成22年6月期の期末手当及び勤勉手当の変更支給月数

Table showing changes in end-of-year allowance and diligence allowance for fiscal year 2011 (June period).

平成22年12月期の期末手当及び勤勉手当の変更支給月数

Table showing changes in end-of-year allowance and diligence allowance for fiscal year 2011 (December period).



休暇等改善

週間の勤務時間が常勤職員の4分の3を超えない非常勤職員にも忌引休暇(有給)、病気休暇(無給)が適用されます。



09夏季闘争勝利！7.23中央総決起集会＝7月23日、東京・日比谷野外音楽堂

見直し5年目 地域手当と本府省業務手当を完成

地域別官民給与較差を公表 政府の方針に迎合、圧力に屈する

給与構造見直し

給与構造改革とは

2007年度に始まった「給与構造改革」は、①地域の民間賃金を反映するための地域間配分の見直し、②職務・職責に応じた俸給構造への転換、③勤務実績の給与への反映の推進、④複線型人事管理に向けた環境整備、

地域格差の拡大

人事院は、本年の勧告で「地域別の民間給与との較差」を公表しました。が、政府の圧力に屈した

全国どこでも同じ公共サービスを提供しなければならぬ国家公務員の

ものと言わざるを得ません。地域手当の導入によって、支給地と非支給地に勤務する職員に18%もの格差が生じるといって、公務部内における「地域間格差」が拡大していま

⑤本府省業務調整手当の新設を柱として、順次実施されてきましたが、いよいよ来年度に完成型となります。

抑制措置は、来年度で終了します。(ただし、55才

必要ありません。

今後の検証が課題

制度完成を受け、昇給

ふまえた検証を追求する必要があります。

地域別官民給与の較差 (平成21年)

地域	民間給与	公務員給与	官民給与の較差
全国	390,907円	391,770円	△0.22%
北海道・東北	366,569円	377,110円	△2.80%
関東甲信越	407,226円	404,555円	0.66%
東京都	425,579円	419,733円	1.39%
中部	383,672円	383,638円	0.01%
近畿	382,796円	384,591円	△0.47%
中国・四国	369,910円	380,639円	△2.82%
九州・沖縄	381,843円	384,001円	△0.56%

地域手当支給地域一覧

都道府県	支給地域	級地	現行支給割合	2010年度支給割合
北海道	札幌市	6級地	3%	3%
宮城県	仙台市	5級地	6%	6%
茨城県	取手市	2級地	12%	15%
栃木県	宇都宮市	5級地	5%	6%
群馬県	前橋市、高崎市、太田市	6級地	3%	3%
埼玉県	和光市	2級地	12%	15%
千葉県	成田市、印西市	2級地	12%	15%
東京都	特別区	1級地	17%	18%
神奈川県	鎌倉市	2級地	14%	15%
富山県	富山市	6級地	3%	3%
石川県	金沢市	6級地	3%	3%
福井県	福井市	6級地	3%	3%
山梨県	甲府市	5級地	5%	6%
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%
静岡県	静岡市	5級地	6%	6%
愛知県	名古屋	3級地	12%	12%
三重県	鈴鹿市	4級地	8%	10%
滋賀県	大津市	4級地	9%	10%
京都府	京都市	4級地	10%	10%
大阪府	大阪市	2級地	14%	15%
兵庫県	芦屋市	2級地	14%	15%
奈良県	天理市	3級地	9%	12%
和歌山県	和歌山市	6級地	3%	3%
岡山県	岡山市	6級地	3%	3%
広島県	広島市	4級地	9%	10%
山口県	周南市	6級地	3%	3%
香川県	高松市	6級地	3%	3%
福岡県	福岡市	4級地	10%	10%
長崎県	長崎市	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。





7.23中央行動の銀座デモ行進に出発する国公の仲間=7月23日

夫婦同時の取得可能に 育休制度の拡充で意見の申出

勤務時間・労働条件

超勤縮減

心身の健康、仕事と生活の調和、若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点から、引き続き本府省における在庁時間削減の徹底に取り組むとされています。

このため現在、昨年度の各府省の在庁時間や具体的な取り組み状況を精査しています。超過勤務は、表に現れないただ働きの実態を放置して、その縮減は進みません。勤務時間管理を徹底し、予算を確保して不払いを根絶することが必要です。

育休改善

民間育休法の改正をふまへ、「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正について「意見の申出」を国会と内閣に

民間育休法の改正をふまへ、「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正について「意見の申出」を国会と内閣に

心の健康

心の健康の長期病休者の増加に対して人事院の増加に対して人事院

心の健康の長期病休者の増加に対して人事院の増加に対して人事院

心の健康の長期病休者の増加に対して人事院の増加に対して人事院



2・13中央総行動で実施された日本経団連包囲行動=2月13日、東京・大手町

65歳に定年を延長

高齢期雇用

人事院は、「公務員の高齢期雇用問題に関する研究会」の最終報告をふまへ、年金支給開始年齢の引き上げに合わせた、2013年度から定年年齢を60歳から65歳に段階的に引上げることが必要であるとしています。

人事院は、「公務員の高齢期雇用問題に関する研究会」の最終報告をふまへ、年金支給開始年齢の引き上げに合わせた、2013年度から定年年齢を60歳から65歳に段階的に引上げることが必要であるとしています。

人事院は、「公務員の高齢期雇用問題に関する研究会」の最終報告をふまへ、年金支給開始年齢の引き上げに合わせた、2013年度から定年年齢を60歳から65歳に段階的に引上げることが必要であるとしています。

公務員人事管理

公務員制度改革に対する人事院の基本姿勢、政官関係と公務員制度や公務員の役割、労働基本権問題に関する基本的考え方を報告で示しました。

公務員制度改革に対する人事院の基本姿勢、政官関係と公務員制度や公務員の役割、労働基本権問題に関する基本的考え方を報告で示しました。

公務員制度改革に対する人事院の基本姿勢、政官関係と公務員制度や公務員の役割、労働基本権問題に関する基本的考え方を報告で示しました。

公務員制度改革に対する人事院の基本姿勢、政官関係と公務員制度や公務員の役割、労働基本権問題に関する基本的考え方を報告で示しました。

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

(1) 本院の基本認識と取組

高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。

(2) 政官関係と公務員の役割

政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

労働基本権の在り方の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

II 主な個別課題と取組の方向

1 人材の確保・育成等

(1) 採用試験の基本的な見直し

- ・有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要
- ・「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編、総合職試験には院卒者試験も創設-各試験の枠組みを提示
- ・平成24年度の新試験の実施に向け、早急に具体化を検討

検討の視点

- 中立・公正な試験の構築
- 人材確保に資する魅力ある試験
- キャリア・システム見直しの契機
- 新たな人材供給源に対応
- 論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）の報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進
- ・職業公務員固有の役割にかんがみ、全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを涵養するため、失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援。職員の実績の伸長に資する研修の開発により人事評価の人材育成への活用支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正性等に留意しつつ対応。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広く研究

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減の取組を推進。

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の健康を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び育児・介護のための両立支援策の改正の概要

急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の和を図り得るような勤務環境を整備する。

○ 育児休業法の改正内容（意見の申出事項）

1 育児休業等をするのでない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業をしている職員についても、育児休業をすることができるようにする。勤務時間を短縮する育児短時間勤務及び育児時間についても同様とする。

《関連事項》 配偶者が専業主婦（夫）の場合など、配偶者が常態として子を養育することができる場合にも育児休業をすることができるよう人事院規則を改正する。

2 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

育児休業により養育しようとする子の出生の日から産後休暇の期間（8週間）内に男性職員が最初の育児休業をした場合に、当該子について再度の育児休業をすることができるものとする。

○ 両立支援策の改正内容（人事院規則改正事項）

1 超過勤務の免除の新設

3歳未満の子のある職員が当該子を養育するために請求した場合、超過勤務をさせてはならない規定を新設する。

2 子の看護休暇の拡充

小学校就学の始期に達するまでの子を看護する場合の休暇の期間（現行は年5日）を、当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日とする等の改正を行う。

3 介護のための短期の休暇の新設

疾病等により日常生活を営むのに支障がある家族を介護等するための休暇を新設する。休暇の期間は、当該家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は10日とする。