

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

= 人事院勧告特集号 =
平成 20 年度第 4 号
通 算 第 462 号
平成 20 年 8 月 20 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 20 年度人事院勧告の概要

= 人事院勧告制度とは =

公務員の給与は、民間企業従事者の給与水準との均衡を考慮したうえで決定しなければならない（均衡の原則）。そのため人事院は、民間と国家公務員の給与水準を比較検討（民間企業と国家公務員の同種・同等の職務にある者同士の給与水準を比較）して、双方の給与水準に均衡が保たれるように給与の改定内容を内閣と国会に提出（勧告）する。国はこの勧告内容をうけ、国家公務員の給与改定について判断する。

地方公務員についても、都道府県や政令指定都市などでは、職員の給与に関する調査研究を行う人事委員会が、人事院勧告に相当する業務を行うが、尼崎市のように人事委員会をもたない地方公共団体は、国の改定に準じることが多く、人事院勧告の内容が公務員の給与水準を決める役割をすることにもなる。

人事院は 8 月 11 日、平成 20 年度の国家公務員の給与改定などを国会と内閣に勧告した。その主な項目は、次のとおりとなっている。

= ポイント =

官民給与の較差（0.04%）が極めて小さいため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する。

期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合と概ね均衡しているため改定しない。

勤務時間を 1 日 7 時間 45 分、1 週 38 時間 45 分に改定する。（現行 1 日 8 時間、1 週 40 時間）

人事院勧告の概要

～ 給与勧告の骨子～

1 平成 20 年度給与改定

官民較差

ア 月例給

136 円 (0.04%) 民間が上回っている。

[行政職俸給表 適用者平均・・・387,506 円 (平均年齢 41.1 歳)]

官民較差が微小であることから、俸給表の改定は見送りとする。

イ 期末勤勉手当 (ボーナス)

民間の支給割合は公務員の年間支給月数 (4.50 月分) と概ね均衡していることから、支給月数の改定は見送りとする。

ウ 医師の給与の特別改善 (平成 21 年 4 月 1 日実施)

国の医師の給与が、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する。(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)

その他の課題

ア 住居手当の見直し

国における住居手当は、持家区分に対しては原則不支給、新築・購入後 5 年間に限り 2,500 円の支給としているが、来年の勧告に向けて廃止を検討する。

また、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、引き続き検討する。

イ 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する。

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がある。

2 給与構造改革の継続的な実施

給与構造の改革として、平成 18 年度以降、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めており、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している。

給与構造改革は平成 22 年度に完成するものであるが、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。

平成21年度実施事項

・ 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する。

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、以下のとおり措置する。

- ・ 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する。
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対し降給・降格の仕組みを整備する。

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する。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年後から開始する。

< 諸資料 >

官民給与の較差 136円(0.04%)

民間給与	公務員給与	官民給与の較差
387,642円	387,506円	136円(-) (0.04%)

民間における一時金の支給状況

項目	区分	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期(A1)	368,518円
	上半期(A2)	369,536円
特別給の支給額	下半期(B1)	839,989円
	上半期(B2)	825,037円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.28月分
	上半期(B2/A2)	2.23月分

年間平均	4.50 月分
------	---------

下半期は平成 19 年 8 月～平成 20 年 1 月まで、上半期は平成 20 年 2 月～平成 20 年 7 月までの期間

公務員の現行の年間支給月数は 4.50 月分

民間における給与改定の状況

(単位：%)

	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	29.3	12.3	0.6	57.8
課長級	23.5	12.6	0.6	63.3

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
係員	79.9	75.8	29.6	8.2	38.0	4.1	20.1
課長級	68.3	64.3	24.2	7.1	33.0	4.0	31.7

民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	4.5
部門の整理・部門間の配転	6.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.1
転籍出向	2.6
一時帰休・休業	0.2
残業の規制	3.6
希望退職者の募集	1.4
正社員の解雇	1.0
賃金カット	1.0
計	14.9

～勤務時間に関する勧告の骨子～

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。（平成21年4月実施）

現行：1日8時間、1週40時間（尼崎市も同様）

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も所要の措置を講ずる。尼崎市においては、再任用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員について検討する必要がある。

（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時間となっているが、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を言及していた。

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である。
- ・ 民間の労働時間は、平成16年から本年までの調査結果では、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している。
- ・ 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している。

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、業務追行に影響を与えることなく対応が可能である。
- ・ 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がある。

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）に寄与する。

～ 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～

1 公務員制度改革に関する基本認識

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

公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務

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

高い専門性をもって職務を遂行すると職業公務員制度の基本を生かした改革の推進

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

2 公務員人事管理に関する報告

人材の確保・育成

ア 採用試験の基本的な見直し

- ・ 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

イ 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、
・ 種等採用職員の一層の登用推進

ウ 人事交流の促進

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

エ その他

女性の採用・登用の拡大。昨年为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

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

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

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

以 上
(給与課)

人事院勧告に係る詳細は人事院のホームページ <http://www.jinji.go.jp/> 参照