

行政改革推進本部専門調査会ヒアリング資料

平成19年 5月23日

人 事 院

- 1 人事院について

- 2 労働基本権制約の代償措置について
 - (1) 給与勧告

 - (2) 措置要求・審査請求

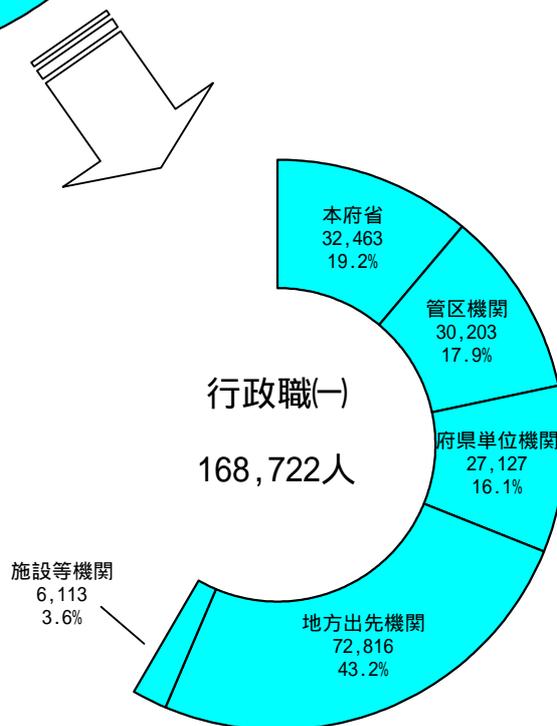
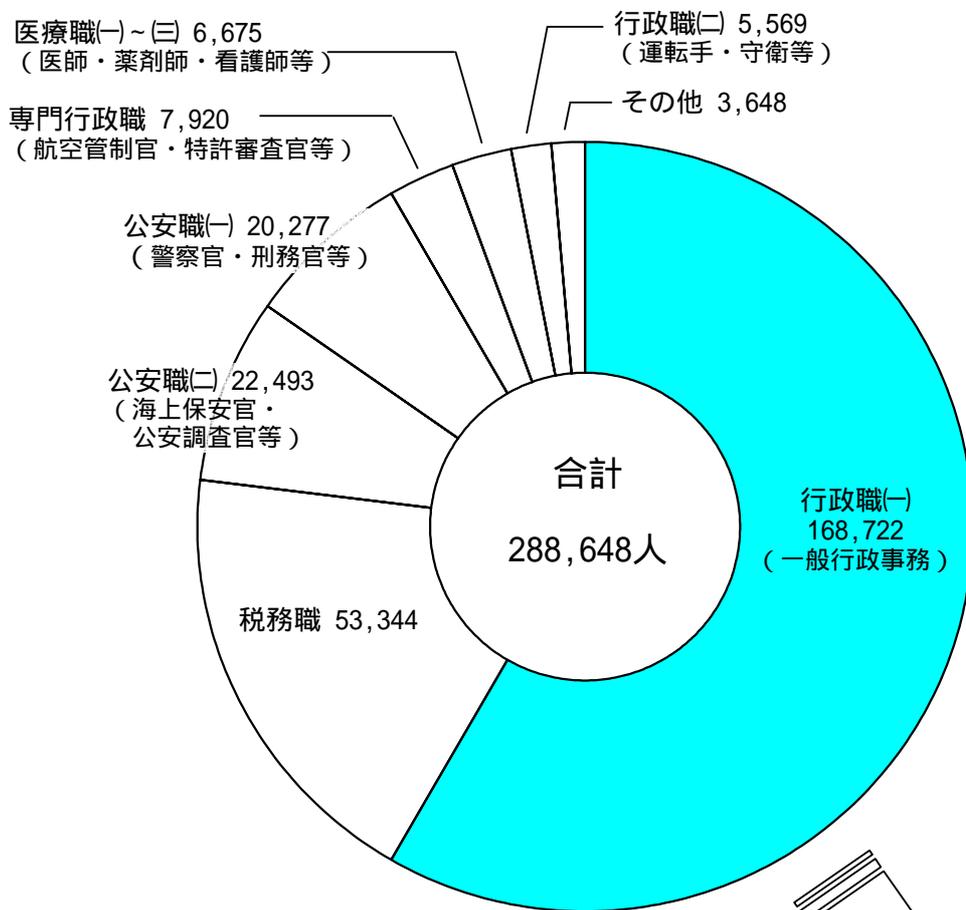
- 3 基本権付与に関する意見等について

- 4 人事管理体制の在り方について

【 資 料 目 次 】

【資料1】	給与勧告の対象となる適用俸給表別職員数	1
【資料2】	給与勧告の手順	2
【資料3】	給与勧告の状況	3
【資料4】	職員団体との会見件数	4
【資料5】	近年の勤務条件改定経過	5
【資料6】	給与構造改革の概要	6
【資料7】	職員団体の組織率の推移	7
【資料8】	職員団体の組織状況	8
【資料9】	公務員人事管理の基本的枠組み	9
【資料10】	人事院の主な業務	10

給与勧告の対象となる適用俸給表別職員数

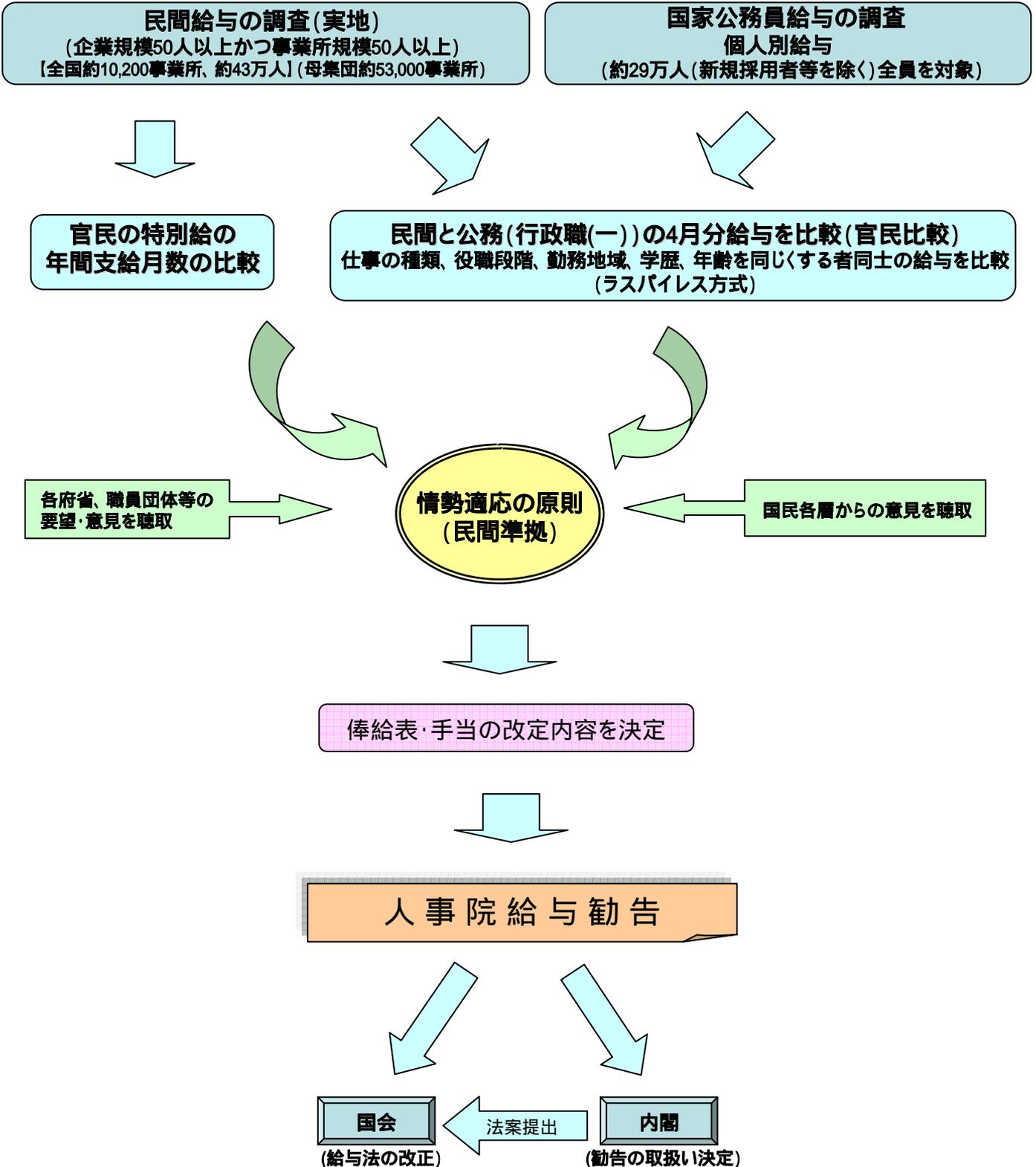


(注) 以上のほか、一般職任期付職員俸給表186人、任期付研究員俸給表-招へい型41人、若手育成型60人
また、新規採用者等(約7千人)は含まれていない。(平成18年4月現在)

(平成18年 人事院「国家公務員給与等実態調査」)

給与勧告の手順

労働基本権制約の中核的な代償措置として、人事院は、毎年給与勧告を実施



給与勧告の状況

年	勧告		国会決定	
	内容	実施時期	内容	実施時期
昭23	6,307 円水準	-	6,307 円水準	23.12. 1
24	7,877 "	-	実施見送り	-
25	8,058 "	-	7,981 円水準	26. 1. 1
26	11,263 "	8.1	10,062 "	26.10. 1
27	13,515 "	5.1	12,820 "	27.11. 1
28	15,480 "	-	15,483 "	29. 1. 1
29	報告のみで勧告なし	-	-	-
30	期末、勤勉手当の増額	-	原則として勧告どおり	30.12.14
31	俸給制度の抜本改正	-	一部修正実施	32. 4. 1
32	期末手当の増額、通勤手当の新設	-	勧告どおり	32.11.18
33	俸給表改定（初任給改善）	-		34. 4. 1
34	俸給表改定（中級職員給与改善）	-		35. 4. 1
35	12.4 % 現行比較方式 の確立	5.1		10. 1
36	7.3 "	"		"
37	9.3 "	"		"
38	7.5 "	"		"
39	8.5 "	"		9. 1
40	7.2 "	"		"
41	6.9 "	"		"
42	7.9 "	"		8. 1
43	8.0 "	"		7. 1
44	10.2 "	"		6. 1
45	12.67 "	"		勧告どおり
46	11.74 "	"		↓
47	10.68 "	4.1		↓
48	15.39 "	"		↓
49	29.64 "	"		↓
50	10.85 "	"		↓
51	6.94 "	"		↓
52	6.92 "	"		↓
53	3.84 "	"		↓
54	3.70 "	"	(ただし、指定職は10.1実施)	↓
55	4.61 "	"	"	↓
56	5.23 "	"	管理職員等・調整手当改定年度内繰り延べ 期末・勤勉手当旧ベース算定	↓
57	4.58 "	"	実施見送り	-
58	6.47 "	"	2.03 %	勧告どおり
59	6.44 "	"	3.37 %	"
60	5.74 "	"	勧告どおり	7. 1
61	2.31 "	"	↓	勧告どおり
62	1.47 "	"	↓	↓
63	2.35 "	"	↓	↓
平元	3.11 "	"	↓	↓
2	3.67 "	"	↓	↓
3	3.71 "	"	↓	↓
4	2.87 "	"	↓	↓
5	1.92 "	"	↓	↓
6	1.18 "	"	↓	↓
7	0.90 "	"	↓	↓
8	0.95 "	"	↓	↓
9	1.02 "	"	↓	↓
10	0.76 "	"	↓	↓
11	0.28 "	"	↓	↓
12	0.12 "	"	↓	↓
13	0.08 "	"	↓	↓
14	2.03 "	(注1)	↓	(12.1)
15	1.07 "	(注1)	↓	(11.1)
16	水準改定の勧告なし (注2)	-	-	-
17	0.36 %	(注1)	勧告どおり	勧告どおり (12.1)
18	水準改定の勧告なし (注3)	-	-	-

- (注) 1 勧告を実施するための法律の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）
2 平成16年の官民較差は、0.01%。水準改定以外の勧告あり。
3 平成18年の官民較差は、0.00%。水準改定以外の勧告あり。

職員団体との会見件数

(単位：件)

区分	年	平成		
		18年	17年	16年
本 院		133	135	169
	連 合 系	55	60	83
	全 労 連 系	76	72	84
	そ の 他	2	3	2
地 方		194	207	196
	連 合 系	69	74	72
	全 労 連 系	116	119	116
	そ の 他	9	14	8
計		327	342	365

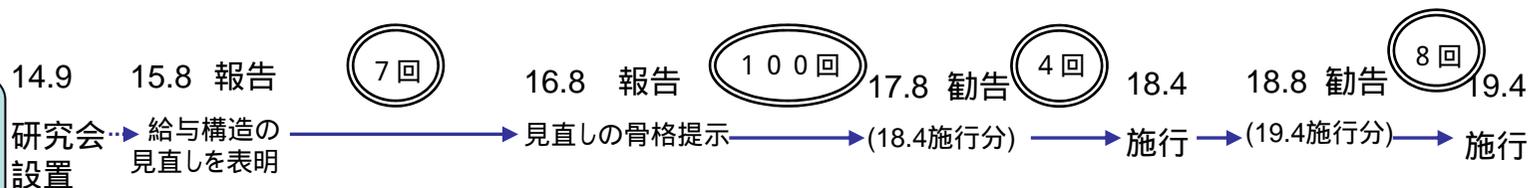
これらの会見の内容は、以下のようなものである。

- 毎年行われる会見
 - (例) 給与改善に関するもの
 - 昇格(級別定数の改定等)に関するもの
- その時々々の制度改正等のために行われる会見
 - (例) 給与構造改革に関するもの
 - 寒冷地手当の見直しに関するもの
 - 育児のための短時間勤務制度に関するもの

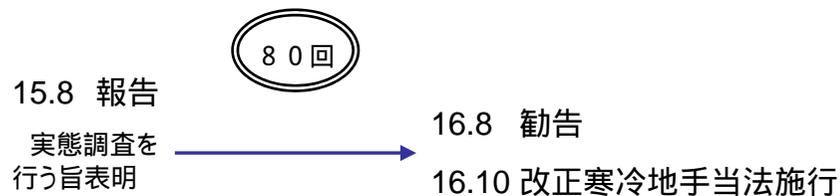
近年の勤務条件改定経過



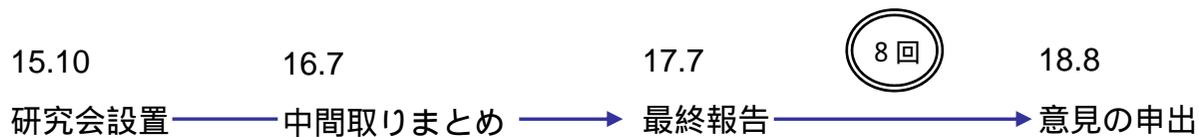
給与構造
改革



寒冷地手当
見直し



育児のための
短時間勤務制度



給与構造改革の概要

- 平成18年度から5年間で段階的に実施 -

平成17年以降の人事院勧告で実施

地方における公務員給与水準の見直し

地域賃金より高いとの批判のある地方の公務員給与を引き下げることにより、地域賃金を反映

- ・ 民間賃金の低い地域の水準を考慮して、俸給表水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・ 民間賃金が高い地域には3%～最高18%(東京都特別区18%、大阪市15%、名古屋市12%等)の地域手当を支給
(平成22年3月31日までは暫定的な支給割合)
- ・ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ、60km以上300km未満3%(平成19年度は2%)又は300km以上6%(平成19年度は4%)の広域異動手当を支給

抑制型給与構造への転換

年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

- ・ 中高年齢層の俸給水準を7%引下げ、給与カーブをフラット化

勤務実績の給与への反映

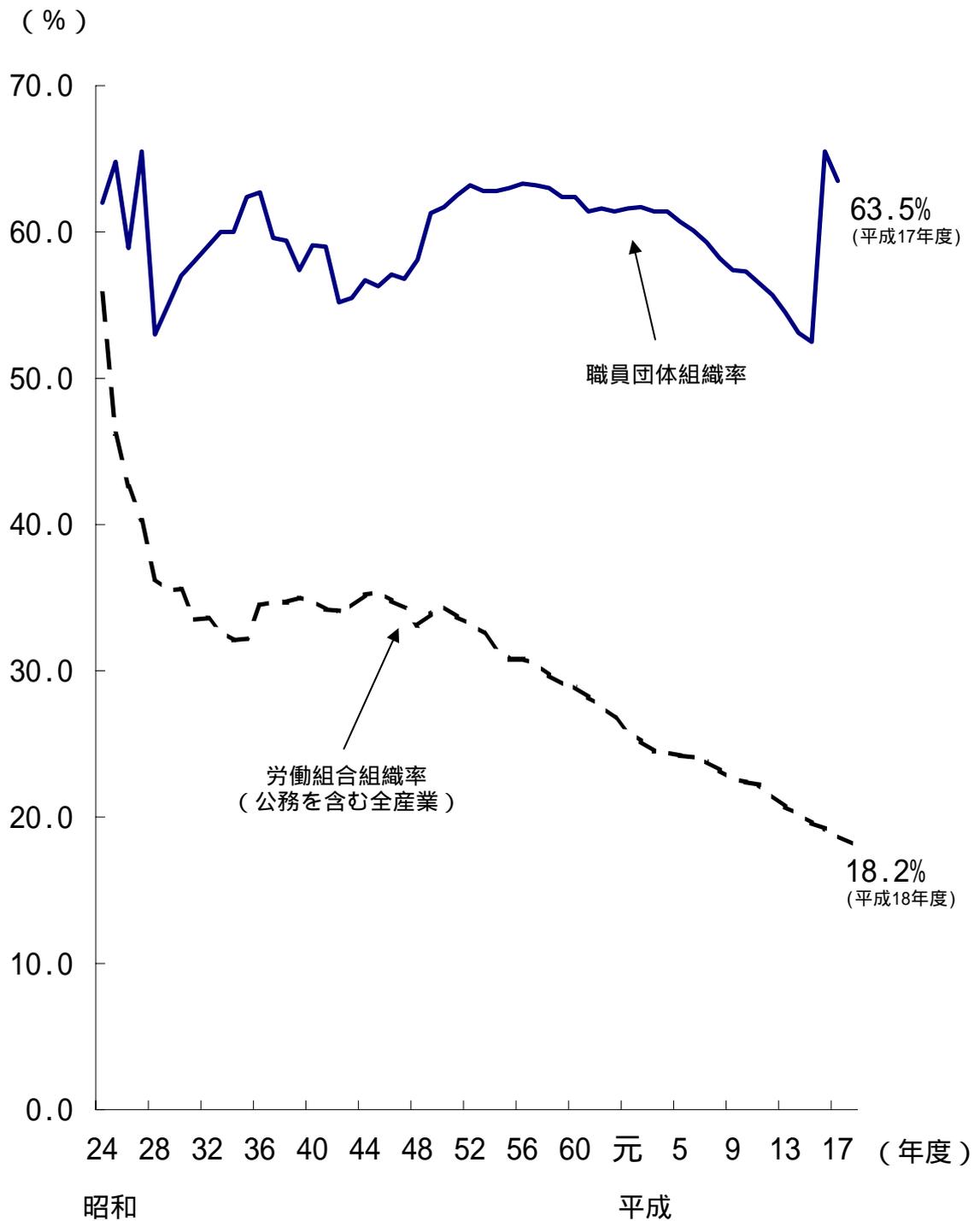
- ・ 従前の俸給表の号俸を4分割して、勤務実績に基づくきめ細かい昇給を実施
- ・ ボーナスについても、勤務実績による配分を強化

その他の改革

- ・ 年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、俸給の特別調整額(管理職手当)を定額化
- ・ 専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省における複線型人事管理や対象職務についての検討の進捗状況を踏まえつつ、各府省と連携を図りながらその具体化について検討中
- ・ 本府省手当の新設については、平成22年度までの間の実施に向けて検討

(備考) 上記の施策のほか、少子化対策に対応するものとして、3人目以降の子等の手当額を平成19年4月1日から1,000円引上げ(子の手当額を同額に)、給与構造改革とあわせて実施

職員団体の組織率の推移



職員団体組織率は、人事院調べ。
労働組合組織率は、厚生労働省「労働組合基礎調査」による。

職員団体の組織状況

	在職者数	組織人員数	組織率	(参考)主な職員団体		
				連合系	全労連系	その他
内閣府	人 4,936	人 1,567	% 31.7	人	開建労[155]	宮内庁職組[601] 金融職組[150]
総務省	4,253	1,893	44.5		全行管[375] 全通信[1,462]	
法務省	25,706	11,027	42.9		全法務[10,748]	
外務省	4,759	21	0.4			外務職組[21]
財務省	61,673	47,444	76.9	国税労組[36,662] 税関労組[5,627] 財務職組[565] 全財務[3,388]	全税関[210] 全国税[685]	
文部科学省	1,688	40	2.4		文部職組[40]	
厚生労働省	49,229	28,669	58.2		全厚生[3,300] 全医労[3,476] 全労働[18,130]	中労委労組[57]
農林水産省	20,844	19,296	92.6	全農林[19,157]		
経済産業省	7,152	2,300	32.2		全経済[2,300]	
国土交通省	41,991 6,311	29,100 537	69.3 8.5	国交職組[1,205] 全開発[5,255]	全運輸[9,234] 全港建[1,855] 全気象[3,250] 全建労[8,093]	国管ユニオ[537]
環境省	964	205	21.3			全環境[205]
人事院	516	116	22.5		人職[109]	
会計検査院	1,130	1,017	90.0			会検労[1,017]
計	224,841	142,695	63.5			

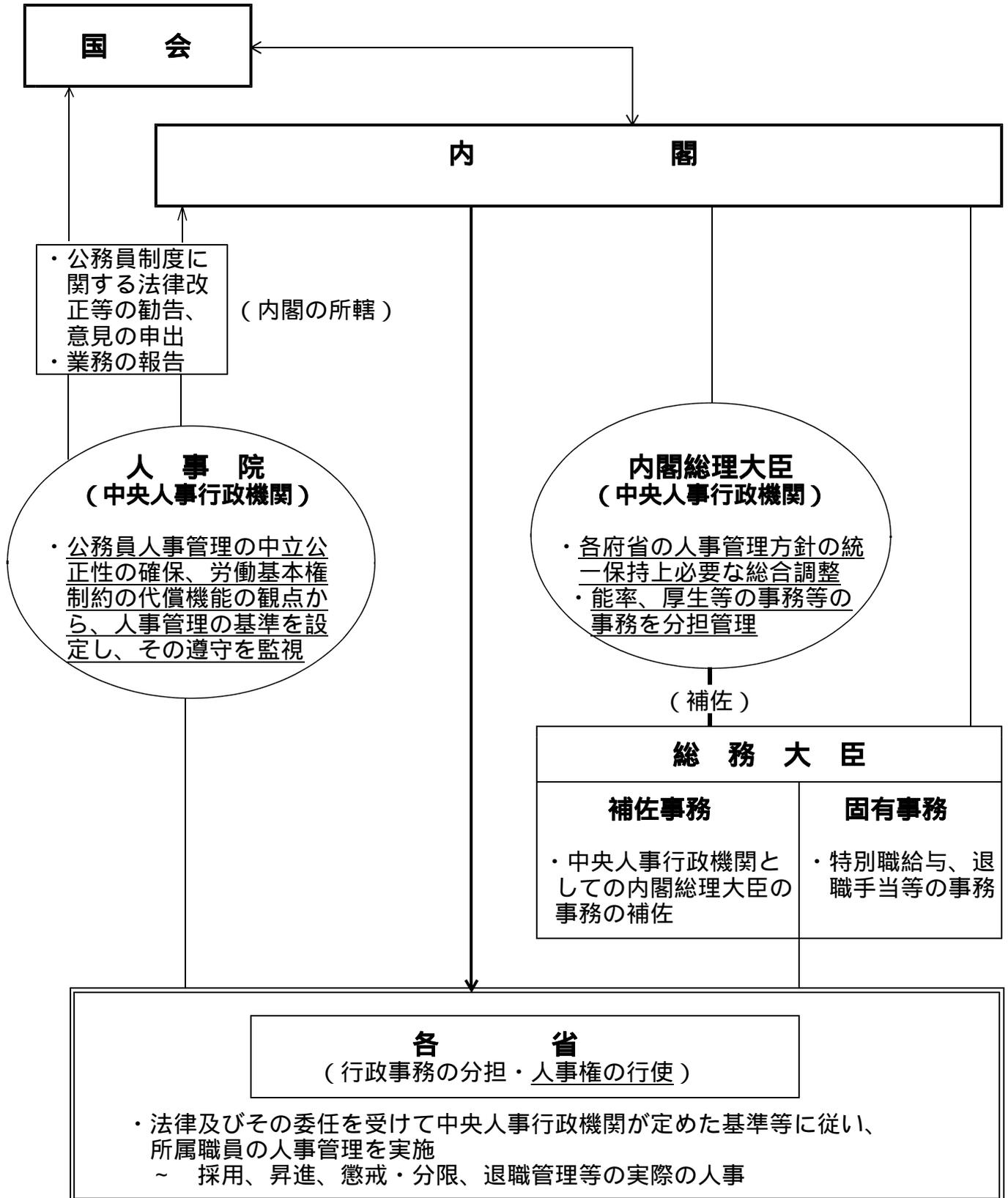
平成18年3月31日現在。

国土交通省の下欄は、管理職員等で組織する職員団体に係るものであり、在職者数は当該職員団体に加入し得る職員の総数。

公務員人事管理の基本的枠組み

【資料9】

人事院は、公務員人事管理の中立・公正性を確保し、労働基本権制約の代償機能を果たすため、内閣の所轄の下、設置。中央人事行政機関として、内閣総理大臣と機能分担。



財務省：人件費管理、共済制度、公務員宿舍制度
 総務省行管局：国の行政機関の組織、定員管理

人事院の主な業務

人材の確保と養成

- ・ 採用試験 ……14種類、申込者数約14.1万人、合格者数約1.2万人（平成18年度）
平成18年、専門職大学院等大学院修了者の受験も念頭に 種試験を見直し
- ・ 府省合同研修の実施 ……188コース実施、5,676人参加（平成17年度）
種・ 種等採用職員の登用のための研修の実施
……5コース実施、218人参加（平成17年度）
- ・ 新たな交流・採用のための仕組みの整備
 - ・ 官民人事交流法制定のための意見の申出（平成9年3月）
……交流採用251人、交流派遣56人（平成12～18年）
 - 民間企業との交流基準の緩和のための人事院規則の改正（平成17年1月）
職員個人が直接権限行使等に関与した場合を除き、所管関係にある民間企業との交流も広く可能に
 - 官民人事交流法の改正（企業との雇用関係を継続したまま交流採用できる）のための意見の申出（平成18年2月）
 - ・ 任期付職員法制定のための意見の申出（平成12年8月）
……採用者数918人（平成12～18年）
 - ・ 経験者採用システムの導入（平成18年度）
……7試験、申込者数1,312人、合格者数107人（平成18年度）

適正な勤務条件の設定

- ・ 給与制度
 - ・ 給与勧告 ……毎年8月
 - ・ 勤務実績のボーナス・昇給への反映等の給与構造改革の実施（平成18年度から実施）
 - ・ 官民給与比較対象企業規模の見直し（平成18年）
 - ・ 専門スタッフ職俸給表の検討

・ 勤務時間・休暇・休業

職業生活と家庭生活の両立支援策の推進など

- ・ 男性職員の育児参加休暇の導入（平成17年1月）
- ・ 育児・介護を行う職員への早出遅出勤務の適用（平成17年4月）
- ・ 育児のための短時間勤務制度導入のための意見の申出（平成18年8月）
- ・ 自己啓発等休業制度の導入のための意見の申出（平成18年8月）

・ 災害補償制度の運営

・ 新たな人事評価

総務省と人事院が共同して本府省の職員を対象に試行を実施
（第1次：平成18年1月～6月、第2次：平成19年1月～6月）

身分保障・懲戒・倫理の保持

- ・ 分限処分の指針の発出（平成18年10月）
- ・ 懲戒処分の指針の発出（平成12年3月）
- ・ 国家公務員倫理審査会の発足（平成11年12月）
- ・ 「営利企業への就職」の審査 ……70件（平成18年人事院承認分）

不服申立て等への対応

- ・ 勤務条件に関する行政措置の要求 ……6件（平成18年度受付件数）
- ・ 不利益処分についての不服申立て ……106件（平成18年度受付件数）
- ・ 苦情相談 ……1,227件（平成18年度相談件数）