

中部地整当局は、本省・中部事務局に 職場の声、実態を伝え、労働条件改善を！

制度改善におけた官民比較、人勤基礎作業を！ 「不払い残業」是正のため実態把握が必要

国公労連は二月二三日、給与勧告の基礎資料となる職種別民間給与実態調査（民調）等の準備作業が開始される時期を迎えていることを踏まえ、官民給与比較方法、人勤基礎作業の改善を求め人事院と交渉を行いました。

交渉では、國本調査政策部長より、「官民給与比較方法、人勤基礎作業の改善を求める要求書（要求項目裏面参照）」を提出し、次のとおり、官民給与の比較方法、人勤基礎作業の改善を求めました。

近年、扶養手当や退職手当など、労働条件の不利益改定に係る検討が、政府から人事院へ要請されるなど、政府・使用者による労働基本権を軽視した対応が顕著となっている。こうした中で、人事院が労働基本権制約の「代償機関」としての役割を發揮することの重要性は、以前にも増して大きくなっている。あらためて、政府・使用者や政治的な圧力に屈することなく、職員の権利擁護機関として毅然とした対応をとることを求めている。加えて、非正規労働者の

雇用安定と均等待遇が社会的にも注目されている。だからこそ、これまでも人事院勧告の事実上の埒外に置かれていた非常勤（期間業務）職員の勤務条件改善にむけ、必要な勧告等、実効的な改善をはかるべく、人事院の役割を發揮すべきだ。

【官民比較方法の大枠】

国の組織は、全国に出生機関があり、定期的な転勤を強いられる。業務は地域の一事務所で完結しない大規模な組織である。「同種同等比較」の点からも、月例給、一時金とも比較企業規模は少なくとも一〇〇人以上に回復すべきである。

【民間調査】

給与諸施策の検討に向けた調査などを行う場合、その妥当性や調査項目、利用方法などについて事前に組合の意見を聞き、合意が得られないものについては調

査を強行しないよう求める。

【国公賃金実態調査】

人事院の「二〇一七年国家公務員給与等実態調査」では、国家公務員の年間超過勤務時間は平均で二三五時間（本府省二六六時間、本府省以外二〇七時間）とされている。しかし、これは超過勤務手当支給の対象となつた勤務時間の平均であり、いわゆるサービスマンなどは含まれていない。したがって、実際の超過勤務はこれをはるかに上回っており、過労死やメンタル疾患を予防するためにも実効ある超勤規制の強化が急務である。霞国公で行ったアンケート調査では、四割が「不払い残業がある」と回答している。超過勤務手当について、人事院は「各府省における業務の実態等をふまえる必要に応じた予算が確保される必要がある」と言及している。これらのことから、予算の範囲内で支給されている超過勤務手当を実際の超過勤務時間で支給できるように、実態を正確に把握

する調査が必要である。

【具体的な比較方法】

特別給の比較は、現行の月数比較を再検討し、月例給比較に準じた水準比較とすることを求める。

【標準生計費】

給与法上、生計費は、民間賃金などとともに俸給表決定の要素とされており、官民格差のみに偏重し、疎かにしてはならない。人事院の標準生計費は「国民一般の標準的な生活の水準を求めるとして」とされており、一人世帯の標準生計費は一万六五〇円となっている。しかし、全労連が実施した最低生計費調査では、二五歳単身者で最低でも月二二〜二五万円なければ生活が成り立たない結果となっており、その差は歴然である。国家公務員の賃金が民間賃金にも影響し、人事院の発表する標準生計費も少なからず社会的指標とされている実態を踏まえれば、生計費を重視した俸給表決定に舵を切るべきである。理論生計費の再確立にむけた組合参加の検討会設

官民給与比較方法、人勸基礎作業の改善を求める要求項目

1 官民給与比較方法の大枠について

- (1) 官民給与比較方法については、比較企業規模1,000人以上への引き上げ、勤続・経年数の加味、民間一時金水準の厳正な把握など抜本的な改善を図ること。少なくとも、比較企業規模を100人以上に戻すこと。
- (2) 官民の役職対応関係は、公務の組織実態や職務内容等を十分考慮のうえ、対応企業規模の見直しと合わせて抜本的に改善すること。
- (3) 一時金については、比較企業規模の改善を前提に、民間の特別給水準・制度の迅速・厳正な把握に努めること。

2 人事院勧告基礎作業について

(1) 職種別民間給与実態調査について

- ア 調査対象事業所の抽出方法の詳細について、産業・規模別の層の設定、各人事委員会への割り振り方法などを含めて明らかにすること。
- イ 給与諸施策の検討に向けた関連調査などを行う場合、その妥当性や調査項目、利用方法などについて事前に組合の意見を十分聞き、合意が得られないものについては調査を強行しないこと。また、調査結果についてはすべて公表すること。
- ウ 個人別賃金の調査項目に勤続年数または経年数を加えること。また、いわゆる「標準労働者」の賃金実態などについても調査すること。
- エ 時間外手当の割増率、交替制勤務手当、単身赴任手当、育児休業給の支給状況など、その他の特別措置について調査すること。
- オ 特別給調査については、「事務・技術」「技能・労務」の区分を廃止するとともに、月例給調査との一貫性をもたせること。また、一律支給分、業績反映分の割合に関する調査を継続する場合は信頼性の高いものとなるよう抜本的に見直すこと。
- カ 民調に基づく民間給与実態の公表にあたっては、年齢階層ごとの調査人員を明記し、他の民間賃金統計との比較が可能となるよう工夫すること。

(2) 国家公務員給与等実態調査について

- ア 調査の公表に当たっては、経年数階層別だけでなく年齢階層別を加え、俸給額だけでなく所定内給与の実態も明らかにすること。参考として公表される行政職（一）の年齢階層別給与のデータについては、他の民間賃金統計との比較が可能となるよう、年齢階層区分を見直し、俸給の月額に限定せず実態を明らかにすること。また、元データについては、電子ファイルによる提供も検討すること。
- イ 公務員の超過勤務を含む勤務時間の実態が正確に把握できる調査を実施すること。

(3) 具体的な官民給与比較方法について

- ア 民間企業における職能給、職務（役割）給、業績給等の実態を調査し、それらが官民給与比較に与える影響について研究するとともに、官民対応関係について再検討すること。
- イ ラスパイレス方式による官民較差を絶対視せず、官民それぞれの人員構成の変動による影響が最小となる方式を検討すること。また、パーシェ方式による官民給与較差についてのチェックを行い、その結果についても公表すること。
- ウ 特別給の官民比較については、月例給比較に準じた水準比較に改めること。当面、特別給の比較対象職種を行政職（一）対応職種に改めるとともに、「平均所定内給与月額」は通勤手当を除いた額とすること。

(4) 標準生計費について

- ア 人事院として公務員世帯の生計費調査を独自に実施すること。
- イ 標準生計費には、年齢別の最低賃金保障の意味合いを持たせること。
将来的には、公務員労働者の生活の有効な尺度となりうる「理論生計費」を算定すること。そのための労使双方からなる検討会をもうけること。
- ウ 現行の「並数階層の標準生計費」としての位置づけを抜本的にあらため、平均ないしは中位階層の標準生計費と位置づけし直すこと。
- エ 現行の一人世帯生計費については、今日的な単身者の生活実態を踏まえたマーケット・バスケット方式による理論的算定方法に切り替えることを基本に、抜本的に改善すること。
- オ 「生計費と賃金との見合い」に関する資料として、月例賃金と標準生計費を比較したものを正式に作成し公表すること。

置などをはじめ、具体的検討に着手すべきである。

「要求事項、担当に伝える」が全ての手当の調査は不可能

国公務連の要求に対し、前参事官は次のようにコメントしました。

現時点ではまだ調査の具

体的な内容等について回答できる段階にはない。要求事項については担当に伝えたい。調査協力担当者への負担や調査票の紙幅もあり、すべての手当について民間調査を実施することはできず、優先順位をつけて検討していかなければならぬ

い。今年の民間給与実態調査の具体的な調査内容等については、今後、院内の関係部局における検討を踏まえて、内容が固まった段階で回答したい。

この回答を受け、國本調査政策部長は次のとおり述べ、交渉を終えました。

業務が複雑・困難化するなか、毎年、純減を前提とした定員削減が強行され、長時間過密労働が蔓延している。限界を超えている業務実施体制でも現場の第一線を支えている職員は、なんとか国民の権利や安心・安全をまもろうと昼夜を問

わす奮闘している。これらの奮闘に報いる措置が必要ではないか。人事院として全国各地で奮闘している職員の利益につながる制度改善にむけた官民比較方法や人勸基礎作業とすることを求める。