

公務員制度

法案の今国会提出は困難な情勢に

公務員制度改革関連法案の今臨時国会への提出が難しい情勢になっている。国家公務員に労働基本権を付与するかどうかをめぐる、政府・与党と労働側が真っ向から対立しているためだ。自

民党にとって同法案の年内国会提出は、国政選挙のマニフェストに盛り込んだ「公約」になっている。自民党・公務員制度改革委員長の片山虎之助参院幹事長らは九月二十九日、党本部で連合・

草野忠義事務局長らと同法案について協議したが、一致点を見いだせず、さらに協議を続行することを決めた。国会閉幕（二月三日）まで時間はそう多くないだけに、関係者周辺では「年内の法案提出は断念したのも同じ」との空気が漂い始めている。

政府・行政改革推進事務局が作成した同法案は、国家公務員に対して能力・実績主義の人事管理制度を導入することなどが柱。国家公務員の任用（昇格など）ではこれまで、Ⅰ種、Ⅱ種などの採用区分や入省年次を参考にして年功的な運用がなされてきたが、法案は「能力等級制」を新たに導入すること

で、「従来の一律的な人事を改める」とうたっている。能力等級は、五級（幹部職級）―一級（係員級）までの五段階を設定し、能力等級ごとに発揮すべき能力を明らかに

したうえで、各人の能力に応じて格付けする。これにより、入省年次が新しい後輩の能力が先輩よりも高ければ、先輩よりも先に課長などに昇格することも普通に行われるようになる。

一方、新たな給与制度は、過去一年の「実績」にもとづいて昇給額を決める内容。これにより、実績の高い人と低い人との間で毎年、昇給額に差が出ることになる。

法案のこれらの内容から、焦点となってくるのは各職員の能力と実績をいかに評価するかだ。法案は、各職員の能力と実績を測るものとして、「能力評価」と「実績評価」から成る新たな評価制度の導入を盛り込んでいる。能力評価はあらかじめ設定された「評価基準」に照らして評価するとしている。一方、実績評価は、「個人別評価シート」を使って上司と職員とが面談して評価結果を決めるという構想を、作成元の行革推進事務局では描いている。

能力等級は勤務条件か否か

しかし、法案の具体的論議に入る以前の段階で、政府・与党と連合との協議は進捗していない。背景にあるのが、公務員への労働基本権の付与の問題。現在、非現業の国家公務員（警察など除く）は労働基本権のうち団体交渉

権と争議権が制約されており、団結権しか認められていない。連合は、「新たな評価制度を導入するなら、明確な評価基準と公明正大な運用が不可欠。それには労使が話し合える機関を制度化することが必要だ」（連合公務労協・山本幸司事務局長）と主張。公務員制度改革を行うのであればセットで労働基本権付与の制約を解くべきだと政府側に要求している。

だが、政府は、二〇〇一年に閣議決定した公務員制度改革大綱のなかで「現行の制約を維持する」と表明。今年に入り自民党は政府に対して「職員団体と労働基本権のあり方等についても幅広く意見交換すること」を要望したものの、その態度は現在も基本的には変わっていないとみられる。

また行革推進事務局は「評価結果は任用や給与に直結するものではない」とし、そのため能力等級制は使用者側（各省庁）が独自に決められる「管理運営事項」で勤務条件には当たらないと説明する。公務労協の山本事務局長はこれに対し、「評価によっては降給・降格される可能性もあり、働く人にとっては人生を左右される出来事でもある。これが勤務条件じゃないなら何か」と反論。使用者権限を強化する一方で基本権を付与しない「いいとこ取りではないか」と反発を強めている。

提出断念ならこれで三度目

九月の自民党と連合との協議では、自民党から、労働基本権付与の検討を法案の付則に盛り込むことなどを条件に法案提出することが提案されたが、連合がこれを受け入れなかった模様だ。連合は、公務員制度改革自体には反対していない。むしろ改革は必要とのスタンスをとっており、自らの研究会（座長・西尾勝国際基督教大学大学院教授）の中間報告では、採用区分の廃止や「能力・業績評価制度」にもとづく人事制度の確立を提言している。山本事務局長は「われわれはいつでも協議のテーブルにつく用意がある」と言う。

公務員制度改革の論議が実質的にスタートしてから、もう四年が経つ。今回、臨時国会に提出されなければ、法案提出断念はこれで三度目となる。連合の笹森清会長は一〇月の記者会見で「二〇〇点をとりにかくのか、ゼロにはしない取り組みとするのかは、いずれは判断しないといけない」と述べながら、「ただ、こちらからボールを投げることはない。まだ詰めが足りない」と現在のスタンスを説明している。

（調査部 荒川創太）

障害者雇用

厚生労働省が初めて精神障害者を個人調査

厚生労働省は一〇月一九日、「平成一五年度障害者雇用実態調査」を発表した。従来の身体障害者、知的障害者を対象にした個人調査に、今回初めて精神障害者を加えたのが特徴。精神障害者が仕事を続けていくために労働時間や医療上、生活上の配慮を求めていることがわかった。

精神障害者の二割が一カ月以上求職

調査は、五年ごとに行うもので、従業員五人以上規模の全国の民間事業所を対象にした事業所調査と、その事業所に常用雇用されている障害者を対象にした個人調査で構成。今回は昨年一月に実施した。回収数および回収率は、事業所五〇〇七カ所、七一・五％、身体障害者一万一九〇人、六三・二％、知的障害者九八六八人、六二・〇％、精神障害者四七人、二三・五％。なお、精神障害者とは、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、または産業医・主治医などから統合失調症（精神分裂症）やそううつ病、てんかんなどの診断を受けている者を指し、この統計ではこのうち症状が安定し、就労可能な状態の人をいう。

事業所調査によると、精神障害者の週所定労働時間は、三〇時間以上が八・七％と最も多い。身体と知的障害

も同じ傾向がみられ、身体障害者八九・一％、知的障害者七八・六％となっている。

週所定で三〇時間以上働く人の平均月間総実労働時間を見てみると、身体障害者が一五四時間、知的障害者が一五六時間。一方、精神障害者は一一六時間にとどまるなど、月あたり約四〇時間の差がひらいている。

一ヵ月以上にわたって休職している人の割合も、精神障害者は一〇・九％で、身体障害者三・二％、知的障害者〇・四％より際だつて高いことがわかった。また、六割近くの事業所で、精神障害者であることを医師の診断によつて確認していて、その疾病の半数はそううつ病だった。

平均月収は、精神障害者〓一五万〓
〇〇〇円、身体障害者〓二五万円、知
的障害者〓一二万円となっている。

七割弱が仕事の継続に不安

精神障害者を対象とする個人調査によると、職場で障害に配慮した援助を受けているとした人は六一・七％。配慮の内容として最も多かったのは、「業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置」と「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」でともに四一・四％、次いで「短時間勤務など労働時間の配慮」が三四・五％だった。

職場で困ったとき誰に相談しているかについては、「家族・親戚」が四二・六％で最も多く、次いで「職場の上司や人事・健康管理担当者」三八・三％、「職場の同僚・友人」二九・八％、「医療機関（主治医等）」二三・四％と続く。一方、「特にいない」と答えた人も一〇・六％となっている。

仕事を続けていく上で職場に求める改善事項として、四四・四%が「調子の悪いときに休みを取りやすくする」をあげた。次に多かったのが「職業生活、生活全般に関する相談員の配慮」(二三・三%)で、「短時間勤務など労働時間の配慮」と「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」がともに二二・二%で、続いている。

このほか、将来の不安について、精神障害者の七割強が仕事を継続できるかどうかが不安と答えた。

安全面と仕事の内容が課題

事業主が精神障害のある従業員に配慮している事項としていちばん多かったのは「配置転換等人事管理面についての配慮」で四六・四％。続いて「工程の単純化等職務内容の配慮」と「通院・服薬管理等医療上の配慮」がともに三割だった。身体と知的障害についても人事管理面の配慮をあげる事業所が四〜五割となるなど、すべての障害

で共通の傾向だ。精神障害者の雇用に
関する課題としては、「社内で障害に
ついての理解・知識が得られるか」を
あげる事業主が四割弱あった。

障害をオープンにしにくい面も

精神障害は身体・知的障害よりも、障害者本人が障害について職場でオープンにしにくい面があるようだ。職場で「配慮を受けていない、希望しない」理由として、「特に必要と感じないため」(六八・八%)がトップ。次いで、「病気について周囲に知られたくないため」が一八・八%で、五人に一人が告知にためらいをもっている。調査の回収率も、身体と知的障害が六割を超えているのに対し、精神障害者は二割にとどまっていた。厚労省の担当者は回収率が低かったことについて、「企業から精神障害者本人への配布が徹底しなかったことと、配布されても障害者が返送を躊躇したことが原因ではないか」とみている。

なお、調査時点で雇用されている障害者数は、身体障害者三六万九〇〇人、知的障害者一万四〇〇〇人、精神障害者一万三〇〇〇人となっている（調査部 高畑いづみ）

民間給与

平均四四四万円で六年連続の年収減少

国税庁が九月二四日発表した「民間給与実態統計調査」によると、民間企業に勤めるサラリーマン（平均四三・五歳）が、昨年一年間に受け取った平均給与は四四三万九〇〇〇円で、前年より三万九〇〇〇円（〇・九％）下回り、六年連続で減少したことが明らかになった。賞与の落ち込み（前年比マイナス二万四〇〇〇円、三・三％）が影響した結果となっている。景気の回復が、給与には反映されていない実態が浮かび上がった。

調査は、全国の一五〇〇〇人以上規模の事業所二万四二二カ所、従業員二六万四四八二人から二〇〇三年一月末時点で得た回答をもとに推計したものの。

昨年一年間を通じて勤務した給与所得者は四四四六万人で、前年より六万人（〇・一％）減少した。男女別にみると、男性二八〇三万人（八万人減）、女性一六六三万人（二万人増）。

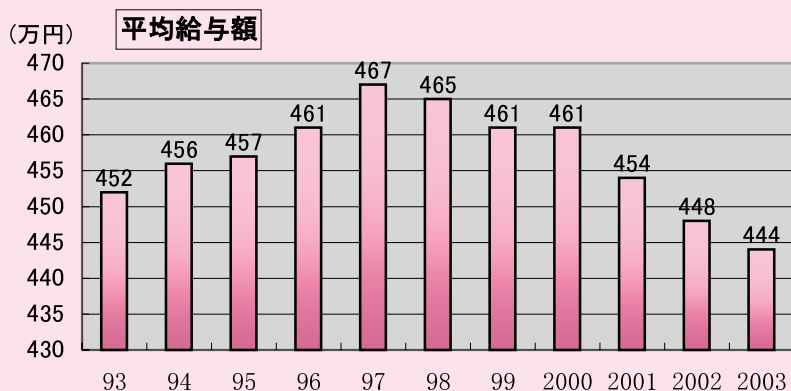
給与総額は一九八兆二六三・九億円で前年より一兆九九五・一億円減り（一・〇％）、こちらも六年連続の減少となっている。

一九八四年下回る賞与水準

平均給与の内訳は、「給料・手当」が三七三万八〇〇〇円と前年比一万四〇〇〇円（〇・四％）の減少。男女別

にみると、男性は四万一〇〇〇円減（〇・七％）の五四四万二〇〇〇円。女性は、二万九〇〇〇円減（一・〇％）の二七四万八〇〇〇円だった。

一方、企業業績に大きく左右されやすい「賞与」は、前年比二万四〇〇〇円減（三・三％）の七〇万一〇〇〇円。



男女別では、男性が前年比二・六％減の八八万三〇〇〇円、女性が同五・七％減の三九万四〇〇〇円で女性の下落率の方が大きくなっている。「賞与」は、一九九一年に九五万円をピークに達して以来マイナス傾向にあり、バブル景気前の一九八四年の七〇万七〇〇円よりも下回った。また、「給与・手当」に対する「賞与」の割合は、一八・八％で一九五六年以来の低水準となっている。

給与格差の動向

企業規模別でみると、資本金二〇〇万円未満の株式会社で三九六万円（男性Ⅱ四七・二万六〇〇〇円、女性Ⅱ二四九万八〇〇〇円）だったのに対して、資本金一〇億円以上では六〇〇万七〇〇〇円（男性Ⅱ七〇・四万七〇〇〇円、女性Ⅱ三〇・六万三〇〇〇円）となっている。個人企業では、二六六万二〇〇〇円（男性Ⅱ三二・六万一〇〇〇円、女性Ⅱ二二・一〇〇〇円）にとどまっている。

業種別では、化学工業が五五九万円が最も高い。次いで、金融保険・不動産業が五四二万円、金属機械工業五三・五万円などとなっており、最も低いのは農林水産・鉱業の三〇〇万円。

年齢階層別にみると、男性では年齢が高くなるに従い平均給与も高くなり、

五〇～五四歳及び五五～五九歳の階層で六六六万円と最も高くなっている。しかし、女性では年齢階層による格差はあまりみられずフラットな形になっており、二八〇万円前後での変動となっている。最も高いのは三〇～三四歳の三〇〇万円。勤続年数別でも男性では勤続年数が長くなるに従って高くなるが、女性ではその格差は顕著ではない。平均勤続年数は、昨年より一・四年減少し、一二・〇年（男性Ⅱ一三・四年、女性Ⅱ九・五年）だった。

給与階級別の分布

給与所得者の給与水準の分布をみると、年間で三〇〇万円超四〇〇万円以下が七八三万人（二七・五％）と最も多く、次いで二〇〇万円超三〇〇万円以下が七〇五万人（二五・八％）となっている。男女別にみると男性では三〇〇万円超四〇〇万円以下が五一〇万人（一八・二％）と最も多い。一方、女性は一〇〇万円超二〇〇万円以下が四二〇万人（二五・三％）で最も多く、二〇〇万円超三〇〇万円以下（三九三万人Ⅱ三・六％）を上回る結果となっている。企業規模別では、資本金二〇〇万円未満の株式会社では三〇〇万円超四〇〇万円以下が一九・八％と最も多い。これに対し、資本金一〇億円以上の株式会社では四〇〇万円超五〇〇万円以下が最も多く一三・七％となっている。個人企業では、一〇〇万円超二〇〇万円以下が二八・九％と最も多くなっている。

（調査部 才川智広）