

東京国公だより 59号・関ブロック国公だより 10号

2024年5月27日 発行

東京国家公務員・独立行政法人労働組合共闘会議 国家公務員関連労働組合関東ブロック協議会
メール [アドレスuematsu@tk-kokko.org](mailto:uematsu@tk-kokko.org) 東京国公 HP <http://tk-kokko.org/>

国家公務員採用試験申し込み者の推移

～総合職・一般職共に大卒程度(人事院発表)

*1・・・総合職採用試験は、春と秋と2回実施されます。13,599人は2024年春のみの数値です。2023年春は14,372人の申し込みでした。2024年春の対2023年春比は、773人・5.4%減です。

	総合職	一般職
2012年	25,110人	39,644人
2013年	24,360人	35,840人
2014年	23,047人	35,508人
2015年	24,297人	35,640人
2016年	24,507人	35,998人
2017年	23,425人	35,142人
2018年	22,559人	33,582人
2019年	20,208人	29,893人
2020年	19,926人	28,521人
2021年	17,411人	27,317人
2022年	18,295人	28,108人
2023年	18,386人	26,319人
2024年	(13,599人)*1	24,240人

国民の生命・財産・安全・安心を守る仕事に魅力がないはずはないが・・・

国民、とりわけ若者からはそうは見えない？

長時間過密労働？それとも給料が安い？

どうすれば魅力ある職場になるのか、組合内でも職場でも、当局とも、、、そして市民の皆さんとも大いに語り合しましょう！東京国公は議論・交論を呼びかけます！

人事院が国家公務員試験の申し込み状況を発表
2012～2023年の間に申込者は
総合職6724人、26.8%減、
一般職で1万3325人、33.6%減

国家公務員職場への
希望者激減は何故？

「人事行政諮問会議」の中間報告が強調する「ジョブ型雇用」の 国家公務員職場への導入で魅力ある職場が作れるか？

ジョブ型雇用とは

近年、「働き方改革」をめぐって、財界やメディア、政府筋から盛んに「ジョブ型雇用」が語られ強調されるようになりました。このジョブ型雇用とは何でしょう？一般的には以下の通りです。

ジョブ型雇用とは、企業が人材を採用する際に従業員に対して職務内容を明確に定義して雇用契約を結び、労働時間ではなく職務や役割で評価する雇用システムと言われています。こうしたジョブ型雇用は、欧米諸国では広く普及していると言われています。

もう一方「メンバーシップ型雇用」という言葉も、ジョブ型雇用に對峙するものとしてよく耳にするとおもいます。メンバーシップ型雇用とは、労働時間や勤務地、職務内容を限定しないはたらき方です。転勤、異動することも当たり前で、就職ではなく、いわば「就社だ」とも言われてきていました。

従来の日本の雇用形態は、終身雇用、年功序列賃金、正社員の無限定なはたらき方と言われてきましたが、これが「非効率的働き方を生み、生産性の低下をもたらしてきた」と、攻撃的になっています。

しかし、ジョブ型もメンバーシップ型も、その内容はファジーな面が多く、経営者側の利益確保の立場から、都合よくつかわれてきたことは否めません。

2020年に経団連が経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）にて「Society 5.0時代にふさわしい働き方を目指して、日本型雇用システムを見直すべき」との提起がありました。さらに2022年度の「経営労働政策特別委員会報告」では、2021年度よりもジョブ型雇用について踏み込んだ方針をまとめ、「導入・活用の検討が必要」と明確に述べています。

国家公務員の人事制度を協議する人事院の「人事行政諮問会議」は5月9日、その中間報告を人事院・川本裕子総裁に手渡しました。

中間報告は全文で15

ページという、この種の報告では比較的短いものですが、これまでの人事管理や働き方を大きく

「変革」しようとの意図が見られます。その一つが人材確保の視点からの「ジョブ型雇用」の拡大です。

ジョブ型雇用とは、「人材を採用する際に従業員に対して職務内容を明確に定義して雇用契約を結び、労働時間ではなく職務や役割で評価する雇用システム」です。

運用次第では「非正規」職員の拡大にも結び付けられることもでき、極めて危ういものです。