

標 題 : 人勸期要求をめぐり公務員連絡会幹事クラスが人事院交渉一7/12
発信番号 : 自治労情報2023第0125号
発信日付 : 2023年7月12日
宛先(団体) :
宛 先 : 各県本部委員長様
送信者(団体): 全日本自治団体労働組合
送信者 : 中央執行委員長 川本 淳

公務員連絡会幹事クラス交渉委員は7月12日13時30分から、2023年人勸期要求に関わり、大滝人事院職員団体審議官との交渉を実施した。交渉冒頭、高柳副事務局長が「6月21日に本年の人事院勧告に関わる要求書を人事院総裁に提出した。要求に対する現時点での回答を伺いたい」と求めたのに対し、大滝審議官は「令和5年勧告期要求について、現段階における検討状況についてお答えする」として次の通り回答した。

1. 勧告等について

(1) 勧告作業について

今年の職種別民間給与実態調査は、4月24日から6月16日までの期間で実施したところであり、現在集計中である。

本年も労働基本権制約の代償機関として、人事院としての責務を着実に果たすよう、国家公務員の給与と民間企業の給与の精緻な調査に基づき、その精確な比較を行い、必要な勧告、報告を行いたいと考えている。

(2) 賃金の改善について

月例給与・一時金については、現在、民調結果を集計中であり、今の段階では何とも言いえない状況である。本年においても民調の結果に基づき、適切に対処したいと考えている。

(3) 諸手当について

諸手当については、民間の状況、公務の実態等を踏まえ、職員団体の意見も聞きながら、必要となる検討を行っていくこととしたい。

2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

(1) 給与制度の見直しの方向性

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、公務における人員構成の変化や各府省の業務や組織に応じた人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、給与制度のさまざまな側面から一体的に取り組みを進めることとしている。

取り組みにあたっては、昨年の職員の給与に関する報告においても述べた通り、関係者等の意見を聴取しつつ、本年夏に具体的な措置についての骨格案を示すことができるよう検討を進めているところ。その後さらに関係者との意見交換を行った上で、令和6年に、その時点で必要な措置の成案を示すことをめざしている。

本年夏に示す措置の骨格案については、議論を始めさせていただいているところであり、引き続き職員団体の意見も聞きながら、さまざまな角度から職員の処遇について検討して参りたい。

(2) 再任用職員の給与

昨年の職員の給与に関する報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の一環として、定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる状況を踏まえた再任用職員の給与について取り組みが必要と述べているところ。近年、公務上の必要性により転居を伴う異動を余儀なくされる再任用職員もいることなど、今後各府省における人事管理の状況等を踏まえつつ、職員団体の意見も聞きながら、引き続き再任用職員の給与のあり方についても必要な検討を行って参りたい。

3. 新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルス感染症については、今後とも、感染状況等を注視し、再度の感染拡大が明らかとなった場合など、感染拡大防止にむけた対策を講じる必要が生じた場合には、職員団体の意見も聞きながら、必要な対応を行って参りたい。

4. 長時間労働の是正と休暇・休業制度の拡充等について

(1) 長時間労働の是正について

各府省においては、人事院規則に定める上限を超えて超過勤務を命じた場合には、その要因の整理、分析

および検証を行わなければならないとしており、その結果を活用して超過勤務のさらなる縮減にむけて取り組んでいる。人事院では、令和4年4月に、超過勤務の縮減にむけた指導を徹底するため、勤務時間調査・指導室を新設し、勤務時間の管理等に関する調査を実施して、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行っている。また、同調査や制度の運用状況の聴取の機会などを通じて、他律部署・特例業務の範囲等について指導している。

今後も引き続き、上限を超えて超過勤務を命じた場合における各府省による要因の整理、分析および検証の状況を把握するとともに、制度の適正な運用にむけ、勤務時間調査・指導室を通じて、各府省への指導・支援を行って参りたい。

(2) 柔軟な働き方について

公務における勤務間のインターバル確保の方策については、「勤務時間制度等に関する研究会」の最終報告を踏まえ、職員団体の意見も聞きながら、必要な措置を検討して参りたい。

また、夏季休暇の使用可能期間の拡大や年次休暇の15分単位での使用については、「勤務時間制度等に関する研究会」の最終報告において、対象職員の範囲も含め、業務の実態に即して、実現にむけた調整を進めていくことが望ましいとされたところであり、最終報告を踏まえて必要な検討を行って参りたい。

テレワークに関する給与面での対応については、昨年の職員の給与に関する報告で述べた通り、テレワークの実施にかかる光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくこととしている。検討にあたっては、テレワークに関する民間企業および公務の動向を引き続き注視しつつ、手当の支給に関する事務負担等にも留意し、職員団体の意見も聞きながら、通勤手当の取扱いを含め、措置内容をまとめていくこととしたい。

(3) 休暇・休業制度等の拡充について

両立支援制度を含む職員の休暇、休業等については、従来より情勢適応の原則の下、民間における普及状況に合わせることを基本に、適宜見直しを行ってきたところ。

両立支援制度の活用については、改正人事院規則等により令和4年4月から各省各庁の長等に対して育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等を義務付けたところであり、これらの制度が職員に広く活用されるよう、職員むけのリーフレットや管理職員むけの研修教材の提供等により、周知啓発や各府省に対する支援・指導に取り組んで参りたい。

なお、妊娠・出産・育児に関わる休暇については、昨年1月から出生サポート休暇を新設したことや、同年4月に育児休業を取得しやすい勤務環境の整備を行ったこと等に伴い、同年3月に「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」の改正を行い、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」として発出したところであり、これらの内容が各府省において徹底されるよう周知に取り組んで参りたい。

5. 労働条件の改善について

(1) 障害者雇用について

障害を有する職員が自らの希望や障害等の特性に応じて、無理なく、かつ、安定的に働くことができるよう、平成30年12月にフレックスタイム制の柔軟化等を実現するための人事院規則等の改正（平成31年1月施行）を行うとともに、公務の職場における障害者雇用に関する理解を促進し、障害を有する職員が必要な配慮を受けられるよう、「職員の募集および採用時ならびに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」を平成30年12月に発出し、各府省に対して、当該指針に沿って適切に対応することを求めている。

このほか、厚生労働省と連携して、各府省における合理的配慮事例の情報共有などの支援を行っている。今後とも、必要に応じて各府省への支援を行って参りたい。

(2) 女性国家公務員の採用等の推進について

女性職員の採用・登用の拡大等については、政府全体で取り組みが進められており、人事院としても、女性国家公務員志望者の拡大にむけた広報活動や女性職員の登用にむけた研修、両立支援策、ハラスメント防止対策等により各府省の取り組みを支援してきている。

人事院としては、今後とも、各府省の具体的な取り組みが進むよう支援していきたいと考えている。

(3) 福利厚生施策について

(心の健康づくり対策について)

心の健康づくりについては、これまでも研修の充実・強化、心の健康相談室の運営、ストレスチェック制度の実施など、さまざまな取り組みを行い対処してきたところである。引き続き心の健康づくり対策にしっかりと取り組んでいきたいと考えている。

なお、本年度中には、すべての地方事務局で「心の健康相談室」のオンライン相談に対応できるよう準備を進めている。

(ハラスメントの防止について)

人事院は、ハラスメント防止等の措置を講じるための人事院規則等に基づき、これまで、研修教材の作成・提供や、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、各府省に対する支援を行ってきている。

また、令和4年12月から同5年1月にかけて、各府省における相談体制等にかかる実情・課題を把握するためのアンケート調査を実施した。今後、この結果も踏まえて必要な対応を検討していく。

さらに、「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」について、組織マネジメントの観点も反映したより実効性のあるものとなるよう研修内容を見直して令和5年度から実施することとし、研修の具体的な内容の企画等を進めている。

今後も、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーを引き続き開催し、研修用教材の改訂等を行うなど、各府省においてハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、必要な支援・指導を行って参りたい。また、苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメントに関する事案についても人事院の役割を果たして参りたい。

6. 定年の段階的引き上げに伴う各種施策について

定年の段階的引き上げにかかる各種制度が各府省において円滑に運用されるよう、引き続き、制度の周知や理解促進をはかるとともに、運用状況の把握に努め、必要に応じて適切に対応して参りたい。

なお、国家公務員法改正法附則で設けられた検討条項について、人事院としては、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を進める中で、民間企業における状況や公務の人事管理の状況等を踏まえ、60歳前の給与カーブを含めた給与カーブのあり方や初任給、中堅層、ベテラン・管理職層などキャリアの各段階における職員の能力・実績の給与への的確な反映について検討を行っていくこととしている。

7. 非常勤職員制度等について

(1) 非常勤職員の給与について

非常勤職員の給与については、平成20年8月に非常勤職員の給与に関する指針を発出し、各府省において適正な給与の支給が行われるよう、必要な指導を行ってきている。この指針については、非常勤職員の処遇を確保する観点から累次改定を行ってきており、期末手当および勤勉手当に相当する給与の支給に関して取り組むべき事項を追加するなどの見直しを行ったほか、本年4月からは、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて遡及改定するよう努める旨を追加したところ。

各府省においては、この指針に基づく取り組みが進んでいるところであり、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んで参りたい。

(2) 期間業務職員の勤務時間の柔軟化について

期間業務職員の業務の性質等に応じてフレックスタイム制と同様の勤務時間の定め方を可能とすることについては、「勤務時間制度等に関する研究会」の最終報告を踏まえ、職員団体の意見も聞きながら、必要な措置を検討して参りたい。

(3) 非常勤職員の休暇等について

非常勤職員の休暇制度等については、業務の必要に応じて、その都度、任期や勤務時間が設定されて任用されるという非常勤職員の性格を考慮しつつ、民間の状況等を考慮し、必要な措置を行っている。近年の措置を挙げれば、結婚休暇の新設および忌引休暇の対象職員の要件の削除(平成31年1月施行)、夏季休暇の新設(令和2年1月施行)、出生サポート休暇、配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の新設ならびに産前休暇・産後休暇の有給化(令和4年1月施行)、育児休業、介護休業等の取得要件の緩和(令和4年4月施行)、子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化(令和4年10月施行)などがある。

今後も、引き続き民間の状況等について注視し、必要に応じて検討を行って参りたい。

(4) 非常勤職員制度について

各府省において、非常勤職員制度の適切な運用がなされるよう、制度の周知徹底や助言指導を行うなどして取り組んでおり、今後も各府省等の実態を把握し適切な運用等のあり方について検討していきたい。

高柳副事務局長は回答を踏まえ、6点の課題についてさらに人事院の見解を求めた。

1. 本年の民間給与実態調査について、病院関係の職種が復活するなど、3年ぶりでコロナ禍前の調査内容に戻ったものと承知しているが、いずれの項目も問題なく必要なデータを得られたと理解して良いか。

さらに現時点で、勧告の時期について、通常通りのスケジュール感であると想定しておいて良いか。

2. 月例給の改善について、6月21日の要求書提出以来申し上げている通り、本年の春闘では、各種調査結果を見ても、おおむね2%以上の賃金上昇があったものと考えられる。そのため、民調に基づく官民較差についても、当然にそれが反映された結果が導き出されるものと理解している。一方で、6月末公表の民間調査会社の調査によれば、2023年の値上げは3万5千品目前後に達し、値上げラッシュとなった昨年を大幅に上回るとの予想が出るなど、引き続き、物価高騰が勤労者の生活を圧迫し、実質賃金のマイナスを招いている。

そのため、この間縷々訴えている通り、こういった事態は全職員に等しく降りかかっているのであるから、官民較差に基づく月例給の引き上げについては、全世代に効力が及ぶよう強く求めておきたい。

3. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、ご発言の通り、「骨格案」にむけた議論をすでに開始しているところであるが、改めて、月例給や各種手当全体を通じた地域間格差の問題を重視すべきということをお願いしたい。また、各種手当について、十分とは言えないというのが私どもの現時点の認識であり、これらについて、さらなる検討をお願いしておきたい。

また、限られた原資の中でさまざまな見直しを行うことに伴い、ある特定の層の職員に対する改善のために、別の層の職員について、マイナスや著しい抑制を強いられるのではないかと懸念の声が聞かれることも指摘しておきたい。多くの職員の、職務に対する意欲や職場の士気などにも影響を与える問題であるので、その点十分に留意し、慎重に当たられるよう求めておきたい。

4. 長時間労働の是正について、人事院の3月10日の公表結果では、本府省の他律部署を中心に「上限規制超え」の職員が減っていないことなどが明らかになっており、あるいは3月29日の公表結果では、「在庁時間」と「超過勤務時間」との間に大きな乖離があった部署なども報告されている。また私どもの調査結果でも、「サービス残業があった」と回答した職員が少なからず存在していることも明らかになっている。

長時間労働の問題は、霞が関を始めとした国家公務員のブラックな職場イメージの大きな要因であり、若い求職者の減少にダイレクトにつながっていることは明らかである。にもかかわらず、直近でもこのような結果が出てしまっていることを重く受け止め、要求書に記載した、他律部署の指定基準の明確化や特例業務の範囲の厳格化などを含めて、人事院として改めて危機感を持って精力的に対応していただきたい。

5. 定年の段階的引き上げについて、私どもがこの春に構成組織の協力のもと行った調査では、昨年9月時点よりも「常勤職員として勤務を希望する」職員が増加しているという結果が明らかになっている。一方で、「想定より、定年前短時間再任用職員希望者が少ない」との声も聞いている。給与制度のアップデートの項目でもあるが、やはり生活関連手当などが支給されない点や期末・勤勉手当の支給水準が低い点など、再任用職員の処遇改善が必要だと考える。また、同じ調査で、各府省人事当局の声として、級別定数の柔軟な取扱いを求める声も少なからずあった。要求書にもある通り、今年度以降、級別定数の柔軟な措置をはかるよう求めておきたい。

6. 非常勤職員について、ご発言にもあった通り、給与指針の改正などを行い、また休暇制度の拡充なども行われてきたことは承知している。その上で、要求書にもある通り、常勤職員と明確な差がある、病気休暇や一部の特別休暇など、無給となっている休暇の有給化を求めたい。

また、昨年秋に人事院が行った調査によれば、期間業務職員について、ほとんどの府省において、月例給、通勤手当、一時金のいずれも給与指針に沿って支払われていることが明らかになっている。ただし一方で、一般職全体の4割弱が非常勤職員であり、さらに非常勤職員全体の3/4が期間業務職員以外の職員であることを考えれば、非常勤職員全体の実態把握などもまず必要なのではないか、と考えるが、いかがか？

これに対し、大滝審議官は以下の通り回答した。

1. 職種別民間給与実態調査については、予定どおり調査が終了したところ。

現在、集計等を行っている状況であるので、勧告の時期について、現時点でお答えすることは困難である。

2. 月例給の改善に関して、民間の春闘や物価の状況については我々も報道等で承知している。今申し上げた通り、現在民調の集計等を行っているところであり、その結果に基づいて適切に対処したいと考えている。

3. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、先ほどお話があった点を含め、さまざまな機会にご意見・ご要望を伺っているところであり、今後とも皆さんの意見も聞きながら検討を進めて参りたい。

4. 長時間労働の問題については、おそらく私どもと皆さんとで現状や課題等の認識に大きな違いはないのだろうと思っている。人事院として危機感を持って精力的に対応してほしい旨のお話があったが、人事院としては、

要因の整理、分析および検証を行うとともに、制度の適正な運用にむけて、引き続き各府省への指導等を行って参りたい。

5. 定年の段階的引き上げに関連して、再任用職員の処遇改善や級別定数の柔軟な運用についてご要望があったが、再任用職員の給与については、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の一環として検討課題であるという認識を示しているところ。

また、定年引き上げに伴う級別定数措置については、昨年12月に各府省に提示した「令和6年度における級別定数措置に関する考え方」の通り、役降り後の職務や異動先、ポスト数のほか、定年引き上げ後の昇格ペースを含む人事運用などに関する各府省・人事グループの検討を踏まえた上で、必要な級別定数を措置することとしているところ。

6. 最後に、非常勤職員の無給休暇の有給化等のご要望があったが、繰り返しになるが、これまでも民間の状況等を考慮して必要な措置を行ってきたところであり、今後も引き続き民間の状況等について注視し、必要に応じて検討を行って参りたい。

また、非常勤職員の給与については、平成20年8月に非常勤職員の給与に関する指針を発出し、この指針を累次改定していくことにより、非常勤職員の処遇を確保することに取り組んできたところ。人事院においては、この指針に基づき各府省の状況に応じて必要な指導を行うとともに、常勤職員と業務の性質や勤務形態が類似している期間業務職員については、定期的な指針のフォローアップ調査を通じて各府省の取り組み状況を把握してきたところ。

委員、顧問、参与等の期間業務職員以外の非常勤職員については、業務の性質や職務の内容が多種多様であり、さらに、勤務形態、勤務時間などもさまざまであることから、それに応じた取扱いがなされる場合はあるものの、基本的には各府省において指針に沿った対応が行われているものと考えているところ。

また、各交渉委員からは、「再任用職員の処遇改善について、一時金の支給水準が常勤職員の2分の1の水準であること、短時間再任用職員の通勤手当について持ち出しが生じていることから処遇改善にむけた対応を求める」、「通勤手当について、多額の持ち出しをせざる得ない職場があり、ワークライフバランスの観点からも通勤手当の自己負担の解消をお願いしたい」、「交通用具利用者における燃油の高騰等も踏まえた通勤手当の見直しをお願いしたい」、「柔軟な働き方の推進にあたっては働き方改革の観点から、時間外労働の抑制を念頭に進めるべき」、「再任用職員の給与水準について、同一労働同一賃金の観点、仕事と給与のバランス等を踏まえて全般的な検討を求める」と発言があった。これを受け、大滝審議官は「さまざまな課題等について、共有いただき感謝を申し上げます。それぞれの問題意識について、皆さんからいただいたご意見、ご要望についてはしっかりと受け止め担当部局に伝えた上で検討をして参りたい」と回答した。

最後に、高柳副事務局長が「以上を持って、本日の交渉は終了とするが、26日には給与局長、職員福祉局長との交渉が行われる予定である。勧告も間近に迫った時期であり、その際には、さらに具体的かつ突っ込んだご回答をいただくことを最後に要望しておきたい」とし、本日の交渉を締めくくった。