

人事院総裁回答

2024年3月19日

1. 賃金の改善について

- 人事院は、労働基本権制約の代償措置としての勧告制度の意義や役割を踏まえ、情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行うことを基本に臨むこととしています。
- 俸給や一時金は、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い、適切に対処します。
- 諸手当は、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえ、必要となる検討を行ってまいります。
- 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、①人材の確保への対応、②組織パフォーマンスの向上、③働き方やライフスタイルの多様化への対応のために必要な制度整備に取り組むこととしています。

要求書をみると、初任給をはじめ通勤手当など多くの要求をいただいています。人事院としては、取組に当たっては、関係者の御意見をお聴きしながら検討作業を進めるという姿勢に変わりはなく、措置内容の具体化に向け、既に議論を始めさせていただいているところです。引き続き職員団体の皆さんの御意見も伺ってまいります。

2. 労働時間の短縮、休暇等について

- 超過勤務の縮減については、引き続き、勤務時間調査・指導室の調査において、超過勤務時間の適正な管理について指導を行うとともに、他律部署と特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導を行ってまいります。

また、令和6年度以降、調査対象を増加させるなど、調査・指導を更に充実させていきます。

- 両立支援、職員の休暇、休業等については、これまで民間の普及状況等を見ながら改善を行ってきました。引き続き、職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら必要な検討を行ってまいります。

- 公務における勤務間のインターバル確保については、昨年の勧告時に報告したとおり、国家公務員についても早期に取組を推進していく必要があるため、本年4月に、勤務間のインターバル確保に関する努力義務規定を人事院規則に設けることとします。各府省の参考となるよう「11時間」を確保の目安と示すことも検討しています。

令和6年度以降も各府省の実態等を踏まえ、必要な取組を検討していきます。

3. 非常勤職員の処遇改善について

- 給与については、非常勤職員の給与に関する指針に基づく各府省の取組が進んでいます。昨年4月には、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改定するよう努める旨を追加しました。指針に基づく各府省の取組状況については、定期的にフォローアップし必要な指導を行うなど、引き続き、常勤職員の給与とのバランスをより確保しうるよう取り組んでいきます。

その他の非常勤職員の任用、勤務条件等についても、その適切な処遇等を確保するため、法律や人事院規則等で規定しており、これまでも職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら必要な見直しを行ってきているところです。なお、令和5年の勧告時報告において言及した「非常勤職員制度の運用等の在り方の検討」については、各府省の実態や関係者からの御意見等を踏まえつつ、公募要件の在り方を含め適切な運用等の在り方について検討を進めているところです。

4. 高齢者雇用施策について

- 定年の段階的引上げに係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図るとともに、運用状況の把握に努め、適切に対応します。
- 定年引上げに伴う給与制度の在り方については、今後とも、民間企業における状況等や公務の人事管理の状況等を踏まえ、職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら、60歳前も含めた給与カーブの在り方について検討を行っていきます。
- 再任用職員の給与についてですが、近年、高齢層職員の能力や経験の活用が進められてきている中で、公務上の必要性により再任用職員の人事運用の変化が生じて

きています。多様な人事配置を可能とし、その活躍を支援するため、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、再任用職員に支給される手当の範囲について拡大することを検討しており、各府省における人事管理の状況を踏まえつつ、職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら必要な検討を行ってまいります。

5. 障害者雇用について

- 人事院は、平成30年度に、障害者の方の柔軟な働き方ができるよう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を行ったほか、各府省が採用時や採用後に適正な運用をすることができるよう指針を発出しています。

このほかにも、厚生労働省と連携して、各府省における合理的配慮の事例共有などの支援を行っており、今後とも、必要に応じて適切に対応してまいります。

6. 女性の活躍推進について

- 人事院としては、公務における女性の活躍推進を人事行政における重要な課題の一つと認識しています。人事院としても、これまで柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の整備、超過勤務の縮減、仕事と生活の両立支援策の拡充やハラスメント防止対策など、男女ともに働きやすい勤務環境の整備を積極的に進めており、女性の採用・登用の拡大に向けた様々な施策を行ってきているところです。

今後とも、各府省の具体的な取組が進むよう支援してまいります。

7. 健康・安全確保等について

- 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、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ます。

人事院としては、今後も、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・指導を行ってまいります。

また、苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメント事案に取り組み、人事院の役割を果たしてまいります。