

内閣人事局と日本国家公務員労働組合連合会とのやりとり（概要）

日 時 令和5年8月7日（月）17:15 ～ 17:35
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）九後委員長 ほか3名
 当方）窪田人事政策統括官 ほか2名
案 件 人事院勧告の取扱いに関する要求書の受取

国公労連

本日公表された2023年人事院勧告と2024年度の予算編成などに関する要求書を提出する。

それでは要求事項について強調したい点を以下のとおり述べる。

まず、賃金等の改定については、人事院は本日、月例給が3,869円/0.96%、特別給が0.10月分の引上げを中心とする給与勧告などを実施した。改定額は29年ぶり、改定率も26年ぶりの高水準とされているものの、2023年春闘の賃金上昇率をはじめとした客観的な指標を踏まえれば、労働者の実感に見合った給与水準とは言えない。これまで民間企業では、物価高騰に対応するための臨時の賃上げや一時金・インフレ手当の支給などが実現してきた。一方で、国家公務員の給与は、2022年度の0.23%という僅かな改定にとどまり、しばらく低水準なまま放置され、実質賃金の低下を余儀なくされてきた。僅か0.96%という範疇で官民格差を解消できるものではない。

高卒初任給が12,000円の引上げとなり、月例給が166,600円となると、時給換算では992円にとどまる。7月28日には、2023年度の地域別最低賃金額改定の目安として、全国加重平均で時給1,002円となる41円の引上げが答申された。各都道府県が目安どおりに引上げを実現した場合には、都市部を中心とした8都府県で高卒初任給が最低賃金を下回る試算である。この国の低賃金構造の解消にブレーキをかけかねないものと言わざるを得ない。

実質賃金の低下が全世代にわたっていることを踏まえれば、俸給表全体の底上げも実現されなければならない。人材確保の観点から踏まえれば、初任給や若年層の給与ばかりを改善したとしても、職務やライフサイクルに見合った中高年齢層の給与体系が確立されなければ、国家公務員の志願者の減少や若年層の離職者の増加に歯止がかからない。中高年齢層の生活と労働の実態なども踏まえ、生計費原則と職務給原則を重視し、全世代の生活改善につながる給与水準を確保することを求める。

政府が掲げる「構造的な賃上げ」の仕組みのすべてには賛同できないものの、現在の物価高騰とそれに連動した実質賃金の低下の実態を踏まえれば、「成長と分配の好循環」や「賃金と物価の好循環」は早急に実現する必要がある。この国の労働者の賃金指標となる国家公務員の給与改定は、賃上げの潮流を加速させるものでなければならない。

今般の給与勧告は、国公労連の要求からすれば不十分であるものの、歳出改革による総人件費削減などを考慮することなく、早急かつ完全に給与改善の実現を図ることを求める。

長時間労働の是正等については、これまで長時間労働の是正を重点的に要求してきた。政府が推進しようとしている措置は、①ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化、②適正な勤務時間管理や客観的把握、③組織全体や管理職のマネジメント強化などであるものの、その実効性は限定的である。

いわゆる「働き方改革」は、さまざまな業種で推進されようとしており、教員、医師、ドライバー、建設業など、いずれも人材不足に伴う事業規模の縮小、すなわちサービスの低下が懸念されている。公務・公共サービスの低下は回避されなければならない、長時間労働の是正に当たっては、何よりも人的体制の拡充が不可欠である。

勤務間のインターバル確保は、新たな施策として人事院規則に努力義務が定められることとなった。超過勤務の上限規制をさらに厳格化することなど踏まえれば、長時間・過密労働、恒常的な超過勤務に依存してきた国の行政機関の組織体制を是正することを基軸として、業務改革や職場環境の整備などが先行して実施されなければならない。

職員の勤務時間の改定に関するものとして、フレックスタイム制の柔軟化の勧告などもあった。また、テレワークの活用は、人事院と内閣人事局が連携し、実施に関するガイドラインを策定することとされた。いずれも当事者にとって「柔軟な働き方」となり得る一方で、労働力や労働時間の分散を伴うため、職場の人的体制に影響するという2面性があり、その均衡を維持するに当たっての細やかな配慮が要請される。そうした采配などの責務が職場に丸投げされることのないよう、適正かつ明瞭なルールが不可欠である。

夏季休暇の使用可能期間を拡大するため、人事院規則が改正されることとなった。職場のニーズに適合するものの、これも本質的には職場の人的体制の課題である。夏季の心身の健康増進という本来の機能が発揮されるよう、夏季休暇の使用が躊躇されないような職場環境の整備を求める。

これら長時間・過密労働をはじめ、あらゆる職場の問題に直結している「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」の中断と2025年度から2029年度までの定員合理化目標数の検討の中止について、政府として検討・判断することを求める。

非常勤職員の適切な処遇の確保については、公務員人事管理に関する報告では、非常勤職員の有意な人材を安定的に確保することの重要性などを踏まえ、「各府省の実態等を把握しつつ、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討」することとされた。

これまで「3年公募要件」の撤廃や「無期転換ルール」の創設をはじめとする雇用の安定化、任用当初からの年次休暇の付与・病気休暇の有給化など、常勤職員との均等・均衡待遇の観点を重視し、非常勤職員にも労働者としての地位と権利を保障することを政府・人事院に求めてきた。

人事院の検討は、これらの課題の解消に寄与する可能性があるところ、「官製ワーキングプア」と揶揄される非常勤職員を増大させてきた政府の責任を踏まえれば、ともに連携した対応が不可欠である。あらためて非常勤職員制度を抜本的に改善することを求める。

2023年度の地域別最低賃金額改定の目安を踏まえれば、非常勤職員の給与が地域別最低賃金を下回る実態が深刻化することも懸念される。

国家公務員の勤務条件は、国家公務員法をはじめ、給与法や人事院規則、その前提となる人事院勧告によって保障される。最低賃金法の適用は除外されているものの、労働基本権が制約された労使関係の相違もあり、あえて民間の労働法制を適用するまでもないと解釈されているに過ぎない。

したがって、非常勤職員や高卒者試験の新規採用職員であっても、労働者として保障されるべき最低限度の勤務条件は、一時的であっても侵害されてはならないはずである。本年度から適用される給与改定の遡及を含めて、非常勤職員の給与が適正に支給されるよう、各府省を指導・監督するなど、政府としての確な措置を講じることを求める。

定年の引上げをはじめとする高齢期雇用については、定年の引上げについて、7月25日に決定された「令和6年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」では、「国家公務員の定年引上げに伴う新規採用への影響を緩和するための特例的な定員については、令和6年度と令和7年度の試験採用数の平準化を図るために必要な数を要求の上限とする」こととされた。

これまで指摘してきたとおり、特例定員の仕組みをもっては、新規採用の平準化を実現できないことも懸念されている。各府省の定員管理や退職管理の実情などは区々であり、2024年度定員の査定などに当たっては、特例定員の実効性を確保できる柔軟な判断が不可欠である。

また、前例のない定年引上げと特例定員の不確定要素などを把握するとともに、適時・適切な見直しを図り、円滑な高齢期雇用と若年層の人材確保を両立させることを求める。

再任用職員は、長年の知識と経験に裏付けられた能力を発揮し、職場の中心の一人として活躍しており、諸手当をはじめとした劣悪な勤務条件は、定年前職員との均等・均衡待遇や職務給原則などから程遠い実態にある。

さらに、期末・勤勉手当は、定年前職員の約5割の支給月数に抑制されているものの、2002年度当時のまま20年以上を経過しても維持されており、その合理性は希薄となっている。今般の給与勧告でも、定年前職員の1/2の支給月数の引上げにとどまった。再任用職員の職務・職責が定年退職以前からほとんど低下していない実態を重視し、常勤職員との不合理な格差、すなわち差別的な取扱いを早急に解消することを求める。

労働条件・業務関連予算等については、在宅勤務等手当の新設が勧告されたものの、月額が3,000円という低水準の措置にとどまっている。一定の長期間にわたってテレワークを利用する職員などの要件もあるため、1か月当たりの光熱・水道費すら賄えないばかりか、通勤手当の減額手続などに見合った支給水準とも言えない。

また、猛暑となる夏季の冷房使用が必須の気象条件となっている。電気料金の上昇とも相まって、自宅での冷房使用を躊躇するようなこととなれば、テレワークの労働衛生環境が確保されないまま、職員の健康被害にも発展しかねない。

さらに、民間企業などの同種手当の支給水準は、その普及から相当の期間を経過していない実情を踏まえれば、適正な相場が形成されておらず、労働者の経済的負担の実態などを反映していないおそれがある。職員の経済的負担がさらに増大することのないよ

う、自宅をテレワークの場所として整備・維持するための経費や通信費など、在宅勤務等手当では補填されない実費は、すべて弁償するための措置を講じることを求める。

民主的公務員制度と労働基本権の確立について、これまで労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度の矛盾と限界を指摘してきた。今般の給与勧告でも、物価高騰に見合った給与改定がタイムリーに実施されず、職場や組合員の期待を反故にするような官民格差にとどまったことは、人事院勧告制度の在り方や構造的な問題に起因していることも否定できない。

あらためて、「自律的労使関係制度」の創設をはじめ、労働基本権の回復に向けた労使間の意見交換の機会を設定することを求める。

内閣人事局

本日、人事院から給与改定に関する勧告が提出された。これを受けて、その取扱いの検討に着手したところである。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいりたい。

その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えている。

また、フレックスタイム制の見直しについての勧告も行われたところであり、皆様方の意見も十分にお聞きしつつ、必要な対応を検討してまいりたい。

国公労連

今般の人事院勧告について、政府としての取扱い決定に当たっては、本日の主張や要求を反映するとともに、個別具体的な施策については、国公労連との交渉・協議とともに、あくまで合意を前提とすることを求める。

－ 以 上 －

文責：内閣官房内閣人事局（先方の発言については未確認）