

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10月5日（木）10:55 ～ 11:25

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5名

当方）窪田人事政策統括官、平池内閣審議官、山村総括参事官

案 件 人事院勧告の取扱い等に関する要求書に対する中間回答②

国公労連

2023年人事院勧告の取扱いなどに関わる3回目のやりとりとなるところ、本日現在の政府の中間的な検討状況などについて、人事政策統括官から回答を求めたい。

内閣人事局

8月7日に提出された要求書について、本日までの検討状況を回答する。

去る8月7日に人事院から国家公務員の給与についての勧告があったことを受け、同日、第1回の給与関係閣僚会議が持ち回りで開催されたところ。

本年の給与改定の取扱いについては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

また、勤務時間に関する勧告については、この勧告に沿って、必要な検討を進めているところである。

超過勤務の縮減のため、各府省等は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化、マネジメント改革推進のための取組等を進めている。今後とも、勤務時間などの基準を定めている人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

公務における勤務間のインターバル確保については、本年の人事院の「公務員人事管理に関する報告」において「確保状況の実態や課題を把握するための各府省へのヒアリングや必要な調査を実施する。その後、それらの結果も踏まえて課題の分析等を行い、当該課題の解消に向けた取組を試行するなどして、各職場で勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行っていく」とされたところ。

内閣人事局としても人事院における所要の検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

両立支援のための、休暇・休業制度及び育児時間・育児短時間勤務制度などの勤務条件に関する内容については、まずは人事院において検討されるものである。

その上で、育児休業については、国家公務員の育児休業等に関する法律や人事院規則の改正により、昨年10月から育児休業・育児参加のための休暇が取得しやすくなったことを踏まえ、内閣人事局としても、人事院と連携し、引き続き、各府省に対して休暇・休業制度及び育児時間・育児短時間勤務制度の適切な運用を促してまいりたい。

パワー・ハラスメント防止対策については、内閣人事局としては、各府省の取組を補完するため、ハラスメント防止講習を提供しているところ。また、国家公務員健康増進等基本計画では、各府省における相談窓口の実施状況や利便性等をフォローアップすることとしており、この結果を踏まえ、各府省の取組を支援してまいりたい。

障害者雇用などの健康・安全確保等については、今後とも、人事院や厚生労働省等の関係機関と連携しながら、各府省の取組が適切に進むよう、取り組んでまいりたい。

期間業務職員の任期については、人事院規則において、原則1会計年度内とされているが、能力の実証を面接及び従前の勤務実績に基づき行うことができる場合等には、例外的に公募によらない採用も認められている。

また、この公募によらない採用は、人事院の通知において、「同一の者について連続2回を限度とするよう努める」とこととされているが、既に連続2回公募によらない採用がなされた期間業務職員であっても、公募手続を経て能力の実証を行った結果、引き続き採用されることは可能となっている。

この「連続2回を限度とするよう努める」という取扱いについては、「再採用を何度も繰り返すことは、官職を公開する機会を狭めることになるため、公平・公正な任用を確保する」という観点で、人事院において、国家公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を踏まえて定められているものと承知している。

なお、本年の人事院の「公務員人事管理に関する報告」において、「近年、有効求人倍率が上昇し官民間問わず人材獲得競争がし烈になる中、非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見が一部府省から寄せられ、各府省が引き続き行政サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができるよう環境を整備することが重要」であり、人事院において、「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を行っていく」とされている。内閣人事局としては、人事院における検討をフォローするとともに、その結果を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

非常勤職員の処遇改善に関して、給与については、人事院において、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年4月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、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、この指針に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導していくものと承知している。

内閣人事局としては、今回の勧告に基づく給与法等の改正が成立した場合には、人事院と連携しつつ、まずは、人事院の指針や人事管理運営協議会幹事会の申合せを踏まえた、「常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じた取組」を求めてまいりたい。

高齢期雇用については、シニア職員がその知識・経験を存分に発揮し、働き方改革等

にもつながるよう、昨年３月に策定した「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」を踏まえた取組を計画的かつ着実に進めてまいりたい。

この取組指針において、定年の段階的な引上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、平成25年の閣議決定に準じて、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしており、平成25年３月の閣議決定及び取組指針に基づき、各任命権者を含め、政府全体で適切に対応してまいりたい。

テレワークの実施にかかる費用については、本年の人事院からの「職員の給与に関する報告」及び「職員の給与の改定に関する勧告」を踏まえ、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員の光熱・水道費等の負担を軽減するための在宅勤務等手当について、給与改定の取扱いとともに、検討を進めているところである。

国家公務員の労働基本権に関して、自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたいと考えている。

国公労連

中間的な回答をいただいたが、最終回答に向けて、改めて要求の趣旨などを何点か主張させていただく。

まず、賃金の改善等について。

本年度の地域別最低賃金額の改定は、10月14日までに全国加重平均で時給1,004円となる。本年の給与勧告どおりに初任給を改善した場合であっても、依然として都市部を中心とした８都府県で高卒初任給が地域別最低賃金を下回ることとなる。

国公労連が試算したところ、地域手当を加算した給与水準では、該当する市町村が230にも及んでいる。国の出先機関を多く設置しているハローワーク、労働基準監督署、法務局、税務署、国土交通省の各官署、さらに裁判所を加えた職場は、８都府県で延べ221の市町村に存在することも判明した。

該当する職場に赴任する新規採用者は不合理な給与水準を余儀なくされるばかりでなく、該当する職場への赴任を回避させるなどの措置に伴い、適正な人事配置が阻害されるなど、職員の労務管理が歪められる事態にも至っている。

一方で、岸田首相は、８月31日に開催した「新しい資本主義実現会議」で「（地域別最低賃金を）2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指していく」と表明した。想定されるスケジュールにスピード感が欠落しているものの、物価高騰に見合った指標として積極的に解釈できる。

前回は指摘したとおり、2023年春闘交渉での民間の賃金上昇率は、本年の給与勧告の0.96%の改定率と相当に乖離しており、その要因として、人事院勧告制度の構造的な問題が疑われている。政府として地域別最低賃金の時給1,500円をめざすのならば、実質的に最低賃金法に抵触している国家公務員の高卒初任給が是正されるよう、必要な仕組みが措置されなければならない。

特別給（一時金）の引上げは期末手当と勤勉手当の双方に配分され、期末手当の引上げは1997年度当時の3月期一時金から26年振りとなる。

これまで特別給の配分に当たっては、「勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分する」とされ、能力・実績主義が強化されてきた。その前提となる人事評価制度の結果そのものに公正性・透明性・客観性・納得性が担保されておらず、職員の給与格差の拡大は、大多数のモチベーションの低下を招いている。

近年にない物価高騰のもと、生計費原則が形骸化している月例給の給与勧告を補完する観点も踏まえれば、特別給の引上げは、すべての職員に反映できる期末手当に配分すべきである。

再任用職員の期末・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。本年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。

前回の回答では、「フルタイム再任用についても、通常の職員と同じ働き方で同じ業務を行っている常勤の恒常職である」とあった。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よう求める。

長時間労働の是正等について。

勤務時間制度に関する勧告・報告は、「多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備」を目的としたものである。その効果検証に当たっては、長時間労働の是正が重要な指標の一つとなる。

しかしながら、勤務時間の「ゼロ割振り日」の設定、いわゆる「選択的週休3日制」は、単位期間の超過勤務を縮減する効果が期待できる反面、数日単位の長時間労働を助長するおそれがある。また、閑散期に休息を確保することが想定されているものの、過剰な定員削減により脆弱化した職場の人的体制では、実質的には閑散期が到来しないまま、結果として超過勤務の縮減につながらないおそれもある。

勤務間のインターバル確保は、人事院規則に努力義務が定められるにとどまったものの、長時間労働の是正には直接的な効果を期待できる。国際基準である11時間のインターバルを最低限の指標としつつ、各府省の努力義務が形骸化しないよう、明確な目的意識をもって「課題の解消に向けた取組を試行する」ことを求める。

これまでも指摘してきたとおり、これら「柔軟な働き方」の実効性を確保するに当たっては、職場の人的体制の確保が不可欠な要素となる。定員合理化目標数を前提とした定員の再配置は、適正な人的体制を確保できないまま業務の肥大化を招いており、早急かつ抜本的な政策転換が不可欠である。あらためて、2025年度からの定員合理化計画の策定はもとより、2024年度の定員合理化も即時中止するよう求める。

両立支援制度等について。

家庭と仕事の両立支援に当たっては、各種休暇・休業制度をはじめとする勤務時間制度にとどまらず、通勤手当の改善が急務であるところ、本年の給与勧告に反映されなかったことは容認できない。

職員の家庭生活の維持やワークライフバランスを優先する価値観の変容などもあり、

新幹線や高速有料道路などの特別料金を支払い、長距離・長時間通勤によって単身赴任を回避し、配偶者の離職や子の転校などの弊害を解消する職員が増加傾向にある。

国家公務員の通勤の特性としては、遠隔地や過疎地の官署の地域に公共交通機関が整備されていないため、マイカー通勤や特急列車の利用を余儀なくされることなど、単純に民間と比較できない要素が多岐にわたっている。また、地方公務員である都道府県の職員に支給される通勤手当の特別料金は、26府県で国の支給水準を上回っていることが判明した。

勤務間のインターバル確保とともに、通勤手当を改善することにより通勤時間を短縮することは、ワークライフバランスを推進するための措置として実効性を期待できる。当面は人事院が検討すべき課題であるところ、さまざまな措置により家庭と仕事の両立支援を実現するため、政府として問題意識をもって検討するよう求める。

健康・安全確保等について。

いわゆる障害者雇用が非常勤職員の任用によってまかなわれる傾向にあり、心身に障がいのある職員が定期的又は突発的に通院せざるを得ない事態を想定する必要がある。非常勤職員は、無給の病気休暇を年10日までしか取得できないため、通院などで欠勤せざるを得ない実態がある。

したがって、第一義的には非常勤職員の年次休暇と病気休暇を早急に改善するとともに、障害者雇用の理念である職場への定着を実現するため、通院のための職務専念義務免除を合理的配慮として運用するなど、特例的な措置を検討すべきである。

非常勤職員の適切な処遇の確保について。

いわゆる「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などの論点は、依然として労使間の認識の乖離が著しい。

これまで指摘してきたとおり、現行の非常勤職員制度は、いかなる民間企業よりも不安定な任用条件であり、常勤職員との均等・均衡待遇が確保されていない劣悪な勤務条件にある。人事院が「人材確保も厳しさを増している」と表明するに至ったことは必然であり、「有為な人材を安定的に確保することができるよう環境を整備することが重要」という指摘は、その背景事情も含めて、政府がしっかりと認識すべきである。

非常勤職員制度の運用の在り方の検討に当たっては、本日の回答も含めて、既存の概念を払拭し、抜本的な改善を検討するよう求める。

本年度の地域別最低賃金額の改定を踏まえれば、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していることも想定される。また、本年の給与勧告どおりに初任給などが改善される場合には、本年度から適用されている給与改定の遡及が広範囲に実施されることとなる。人事院の「指針」とともに、政府の「申合せ」が徹底的に遵守されなければならない。

「予算の範囲内で支給する」という給与法の原則が維持されていることを踏まえれば、不適切な運用が回避されるよう、各府省を指導するにとどまらず、本年度にも必要な予算を追加的に措置することも含めて、政府としての責任ある対応を求める。

定年の引上げをはじめとする高齢期雇用について。

2025年度予算の概算要求において、各府省から1,933人の特例定員の増員要求があった。

定年引上げに当たって、各府省が綿密な定員管理のもと、組織の年齢別構成員の不均衡を回避するために要求したものであり、必ず満額査定するよう求める。

仮に各府省が要求した特例定員が措置されない場合には、国家公務員の志願者の減少が著しいところ、新規採用者の確保がさらに困難なものとなりかねない。級別定数については、いわゆる役職定年制の運用が開始されることに伴い、中堅層の昇格の機会均等、いわゆる「世代間の公平」を確保するに当たって、満額査定は絶対条件である。必要な級別定数が措置されない場合には、職員の不公平感や人事管理の混乱を招き、定年引上げや役職定年制そのものの破綻を招くおそれがある。

また、特例定員などの運用に当たっては、初年度となる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よう求める。

労働条件・業務関連予算等について。

本年の給与勧告に反映された在宅勤務等手当は、前回も指摘したとおり、月額3,000円という低水準にとどまったことは極めて不満である。

現在のテレワークは、依然として解消すべき課題がありながらも、さまざまな利用の在り方が模索され、実効性を獲得しつつある。在宅勤務等手当は、それを担保する可能性があるものの、3か月以上を継続して1か月当たり10日を超えてテレワークを利用することが支給要件であり、短期的又は一時的な利用を躊躇するおそれがあるため、「柔軟な働き方」の機能を後退・喪失させかねない。また、自然災害などの出勤困難事由では、テレワークの職務命令により経済的負担が強制されることともなる。

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よう求める。

以上、幾つか主張させていただいたが、回答があれば願います。

内閣人事局

先ほどの冒頭回答と重ならない範囲で、何点かご回答させていただく。

再任用職員の給与水準や諸手当の措置については、今後の職務・働き方の実情や民間の給与実態等を踏まえて検討を行うべきものとする。政府としては平成25年3月の閣議決定で人事院に対して給与制度上の措置についての検討を要請したところ。

再任用職員の給与については、平成29年8月の人事院勧告時の報告において、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととされている。

また、定年前再任用短時間勤務職員等への手当については、本年の人事院の「公務員人事管理に関する報告」において、「定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員に支給される手当は職務関連手当等に限定されているが、人事運用の変化を踏まえて手当の支給範囲を拡大」とされたところ。

政府としても人事院における所要の検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

定員合理化については、国民のニーズを踏まえて、新たな行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を推進していくことが重要であり、今後も、機構・定員管理の方針に沿って、計画的な定員合理化の取組を進めていくことが必要である。

その上で、新たな行政課題や既存業務の増大に対応するため、各府省官房等から現場の実情を聴取しつつ必要な行政分野に必要な増員を行っているところ。

引き続き、既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、内閣の重要政策に適切に対応できる体制の構築を図ってまいりたい。

「非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について」は、まず人事院において検討が行われていくものと承知。内閣人事局としては、人事院における検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

特限定員は、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に措置するもの。

各府省からの増員要求については、各府省の令和6年度の採用予定者数や欠員状況等の見通しを踏まえて、各府省における適切な規模の試験採用者数が確保できるよう措置を行うものと承知している。

令和6年度の措置の後、各府省等の状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものと承知している。

国公労連

給与に関して2点追加したい。まず一つは、これまでの交渉でも主張してきたが、物価上昇が続く中で、賃上げによる生活改善がまだ出来ていない公務労働者にとって、人事院勧告の改善部分の早期実施は喫緊の要求である。政府として速やかに勧告の取扱いについて、完全実施の閣議決定を行うとともに、臨時国会で給与法が早期に改正されるよう最大限の努力を求めている。

それから、厚生労働省が9月29日に公表した「2023年度版の労働経済の分析」、いわゆる労働経済白書では、賃上げが経済に与える影響に関して、全労働者の賃金が1%増加した場合、消費や生産に効果が波及し、雇用が約16万人増加すると試算しており、賃上げがさらなる賃金増に繋がり得るとして、持続的な賃上げを実現していくことが重要であると強調されている。また、この白書では生産が賃金に及ぼす影響についても分析されており、最低賃金1%の引き上げは、パートタイム労働者のうち賃金が低いほうから下位10%の労働者の賃金を0.8%程度引き上げる可能性があるとして予測しており、また、同一労働同一賃金の実施は、正規と非正規労働者の時給差を約10%縮小させる可能性があるとして指摘している。公務員賃金は900万人の労働者の賃金に影響し、経済波及効果が最も大きい公的指標だと考えている。政府として持続的な賃上げを実現していくためにも、公務員賃金の大幅な引き上げを優先して政策実行していただきたい。その点を最後に申し添えておきたい。

繰り返しになるが、物価高騰の下で、国家公務員労働者の生活も労働も大変な状況になっている実態があり、にもかかわらず人事院勧告の取扱いについて具体的な回答が今日は無かった事は、極めて不満だと申し上げざるを得ない。引き続き、私たちの要求を踏まえて真摯に検討を行い、最終交渉では従来に比べて前進した回答を行うことをお願いして、今日の交渉は終わりたい。

－ 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）