

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19日（木）14:25 ～ 14:40

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最終回答

国公労連

近日中に第2回給与関係閣僚会議の開催が見込まれているところ、2023年人事院勧告の取扱いについて、これまでの私たちの要求や主張などを踏まえ、政府としての最終回答を求める。

内閣人事局

本年度の国家公務員の給与の取扱いについては、人事院勧告制度尊重の基本姿勢の下、検討を続けた結果、明日、勧告どおり令和5年度の給与改定を行うことが決定される方向である。

その上で、給与改定及び勤務時間に係る法律案についても決定されることとなる。

本日の回答は以上である。職員の皆様には、今後とも、国民の信頼に応え、行政の効率的・効果的な運営に努めていただきたい。

なお、給与以外の要求事項への回答については、先日、私から申し上げたとおりである。

国公労連

前回までの回答を含めて、私たちの要求や主張などをしっかりと認識したものとは理解できない。あらためて強調しておきたいこととともに、いくつかの課題を指摘しておく。

岸田首相などが提唱している日本型職務給の導入や成長分野への労働移動の促進など、諸施策をさまざまに介在させる「構造的な賃上げ」は、あくまで統計的なものや一部の成長分野にとどまり、すべての労働者の実感を伴わない表面的なものとなるおそれがある。さらなる賃金格差の拡大を招きかねず、産業構造の空洞化などの悪影響も看過できない。賃金は純粋な労働力に対する価値であるべきであり、広範かつ社会的な影響や効果を重視するならば、国家公務員の大幅な賃上げこそ優先すべき施策である。

また、実質賃金の低下が本年8月までに17か月連続している一方で、国家公務員は名目賃金の引上げすら実現していない。中高年層に至っては、それが数年間にもわたって継続している。現実的に生活改善が図られないことはもとより、国家公務員の給与改善を期待できる要素がないままでは、職務へのモチベーションを維持できず、人材確保の課題も深刻化するばかりである。最低でも本年の給与勧告の改善部分を早急に実施するよう求める。

さらに、第212回臨時国会の論点なども明確化しつつあるものの、依然として衆議院

の解散がとり沙汰されている。政局によって給与改善が頓挫するようなことは到底容認できない。2021年人事院勧告の実施が先送りされ、2022年6月期一時金の「減額調整」という混乱を招いた反省を踏まえ、早期に改正給与法案を成立させるため、政府として必要な措置を講じるよう求める。

本年の給与勧告をめぐっては、この他にも、①地域別最低賃金を下回る高卒初任給の構造的な問題、②期末・勤勉手当の配分の在り方、③再任用職員の給与の常勤職員との不合理な格差、④在宅勤務等手当の実効性、⑤通勤手当の改善の必要性など、給与制度の多岐にわたる課題を残した。2024年に向けて人事院が検討する「給与制度のアップデート」を含めて、これまで指摘されてきた公務員人事管理に関する諸問題を解消するため、人事院と連携して実効性のある措置を検討するよう求める。

今後の課題として、男女の賃金格差の解消も不可欠である。本年度に開始された女性活躍推進法に基づく男女の賃金格差の公表は、各府省が6月以降に実施しているものの、女性の給与が男性の6割～7割程度に抑制されている府省が目立っている。

男女格差の要因としては、女性の採用が拡大している一方で、登用が推進されていないことなどが推測されている。それこそがジェンダーギャップの本質であるものの、公表されている指標が限定的なため、その実態や要因の把握が困難となっている。男女の登用格差を顕在化するためには、男女の実数と比率を併せて公表することも考慮すべきである。いずれの格差も早急に解消するため、各府省への指導を徹底するよう求める。

長時間労働の是正に当たっては、「柔軟な働き方」の労働者本位の運用とともに、勤務間のインターバル確保の実効性などが課題となる。

また、あらためて職場の人的体制の確保、すなわち定員管理政策の是正を求める。人事院が4月21日に公表した「超過勤務の縮減に係る各府省アンケートの結果」では、「業務量に応じた要員確保の状況」として、全府省44府省等中34府省等で恒常的な人員不足が発生しており、その理由として30府省等が「定員が不足していたため」と回答している。定員管理部局への要望としては、定員の増加・新設や合理化目標数の緩和が顕著であった。

こうした各府省の回答・要望を契機として、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」や「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」に基づく定員管理政策の結果をゼロベースで検証することが不可欠である。すでに各府省に通知されている定員合理化目標数が2024年度に終了することを踏まえ、同年度の定員要求の査定に当たっては、各府省の実態をあらためて精査し、国の行政機関としての機能を維持するために必要な措置を検討するよう求める。

「非常勤職員制度の運用の在り方の検討」については、人事院に委ねるばかりでなく、政府の使用者機関として当事者意識をもって対応するよう求める。国が非正規労働者の雇用の安定をめざしていることとの整合性をはじめ、「有為な人材を安定的に確保する」ための任用制度の在り方や柔軟かつ合理的な法令解釈、さらには常勤職員との均等・均衡待遇の確保など、政府が講じるべき措置を多方面から検討することが不可欠である。

最後に、国家公務員の労働基本権の全面回復について、政府はこれまで一貫して「誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい」としながら、すでに10年以上を経過している。最低でもその「意見交換」や「検討」の開始時期を明確化すべきであり、早急に国公労連との労使協議を開始するよう求める。

内閣人事局

皆様方のご意見はしっかりと承った。引き続き、皆様方との意思疎通に努めてまいりたい。

国公労連

公務を支える大多数の国家公務員は、国民と直接向き合っている現場の職員である。しかし、この間の人材不足対策や働き方改革などは本省庁中心の内容であり、現場・地方に焦点を当てたものとは言い難い。また、定員削減も地方機関に負担を押しつけるケースが多いと認識している。

要求書に掲げている課題は、国公労働者の仕事と生活を改善し、そのことによって行政に対する国民の信頼を勝ち取るためにも必要なものであるが、最終回答はそうした姿勢に立ったものとは思えない。

行政として質の高い公務・公共サービスを提供するためにも、使用者たる政府の責任を果たすためにも、引き続き国公労働者の要求を真摯に受け止め要求実現にむけて努力することを求めて交渉を終わる。

－ 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）