

2019年人勧期、確定期前半の取組経過(案)

1. 人事院報告・勧告をめぐる取組について

(1) 2019年人勧期の取組にあたって公務員連絡会は、①民間の賃金及び一時金を巡る厳しい環境のもとにあっても、公務員の月例給与及び一時金の引上げを勧告すること、②住居手当については、交渉・協議、合意に基づく対応をすること、③改正人事院規則に基づく超過勤務の縮減に向けて実効ある措置の具体化をはかること、④パワー・ハラスメント防止対策について民間に遅れることなく措置すること、⑤非常勤職員等の待遇を改善すること、などを要求の重点課題とし、交渉・協議を強化して要求実現をめざしてきた。

(2) 公務員連絡会は、6月5日に人勧期方針について地方代表者説明会を開催し、意思統一をした上で、19日に人事院総裁に対し要求書を提出し、2019年人勧期の取組を本格的に開始した。その後、7月11日に幹事クラスによる審議官交渉、25日には全国から3,000人の仲間を結集した人勧期中央行動を実施し、日比谷大音楽堂で中央集会を開催したほか、霞が関を一周するデモ行進と人事院前での交渉支援行動を背景として書記長クラスによる給与局長と職員福祉局長との交渉、8月1日に2回目の給与局長交渉、2日に配分等に関する審議官交渉を積み上げ、5日の委員長クラスによる交渉で人事院総裁から最終回答を引き出した。

この間、要求提出翌日の第1次全国統一行動、中央行動に合わせた第2次全国統一行動を配置するとともに、賃金・労働条件専門委員会や企画調整・幹事合同会議の開催、公務労協情報を発出するなどして人事院との交渉経過を全体で共有し、要求実現を求めて最終盤までねばり強く取組をすすめた。

(3) 人事院は、8月7日、国会と内閣に対して、月例給を0.09%、387円引上げ、一時金の支給月数を0.05月分引き上げる給与に関する報告・勧告、働き方改革をはじめとする公務員人事管理に関する報告を行った。本年の主要課題に関する報告・勧告内容、公務員連絡会の「声明」(各項目の四角囲み)及び交渉経過は次のとおりである。

ア 月例給

(勧告のポイント) 本年4月の時点で、国家公務員の月例給が民間給与を387円

(0.09%) 下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。改定に当たっては、本年の民間給与との較差の程度を踏まえ、若年層について、基本的な給与である俸給表を引き上げることとし、民間との給与比較を行っている行政職俸給表（一）について、平均0.1%引き上げることとする。（以外の俸給表についても、行政職俸給表（一）との均衡を基本に所要の改定を行う。）具体的には、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給について1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給について2,000円、それぞれ引き上げることとし、これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所要の改定を行う。

【声明】 月例給与の官民較差が387円と極めて小さいもとで俸給表の改定を勧告した。具体的には、民間の初任給との水準差を解消し、これに伴い、若年層が在職する号俸に限定して改定を行うものである。このことは、公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善に寄与することから一定の評価はできるものの、俸給表全体を改定するための較差に至らなかったとはいえ、われわれが求めた全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない。

イ 特別給

（勧告のポイント）国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていた。このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当の配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、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。

【声明】 一時金については6年連続で支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応える勧告となったが、再任用職員の改定を見送ったことは遺憾である。公的年金の支給開始年齢の引上げ以降の高齢期の雇用と給与のあり方に関わる根本的問題として捉え、定年の段階的引上げをはじめとする対応に改めて全力をあげることにする。また、本年も引上げ分を勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員への配慮を欠くものである。非常勤職員については、改正非常勤職員給与決定指針で勤勉手当の支給が明記されており、その順守を求めていくものである。

〔7月11日の幹事クラスによる審議官交渉〕

公務員連絡会が、本年の官民較差の見込みを明らかにするよう求めたのに対して、人事院は、集計中で回答できることはないとの姿勢に終始した。

〔7月25日の書記長クラスによる給与局長交渉〕

給与局長は、①勧告は例年とおおむね同様の日程を念頭に作業中、②官民較差・一時金は現在集計中であるが、民間の状況について各種調査結果を見ると定昇分を含む賃上げ率は昨年と比べ小幅な増減となっている、一時金は、金額ベースでは昨年冬が対前年比で増加、本年夏が減少、月数ベースでは冬夏ともに対前年比で増減両方の結果がある、との現時点での回答を示した。

これに対して公務員連絡会は、①官民較差の回答内容は極めて不満であり、再回答を求める、②一時金については、民間状況において昨年冬は微増、今夏は減という状況において、少なくとも据置き、その上で引上げを求める、と質したのに対し、給与局長は、①較差は集計中であり、現段階では言及できない、②一時金については、民調に基づき集計中であり、予断を持ってコメントできない、との回答にとどまったことから、月例給の較差と一時金について次回の交渉で明らかにすることを求めた。

〔8月1日の書記長クラス交渉による2回目の給与局長交渉〕

給与局長は、①官民較差はプラスではあるものの、その幅は昨年よりも小さくなる見通し、②特別給は支給月数が若干の引上げとなる見通しで、月数の引上げがある場合は勤勉手当に配分する、③仮に、官民較差を埋めるために基本的給与である俸給の引上げを行うこととなった場合であっても、較差の程度を踏まえると俸給表全体の改定は難しい、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給に重点を置いて若年層が在職する号俸について改善を行いたいと考えている、などと回答した。

これに対し、公務員連絡会が、①官民較差の水準は厳しいと受け止めているが、過去の経緯でいえば、扶養手当の配分や一律支給で対応したことがあった、今回、何故、俸給表の改定で対応するのか、②較差が小さいことを想定せざるを得ないが、全世代への配分を求めておく、③初任給あるいは若年層に重点をあてれば、現実的に非常勤職員の給与の改善がはかられることになるのではないかと、④一時金については、今年を含めた近年、勧告までに公表されている各種調査とは結果的に整合しない、この関係をどう捉えているか、⑤勤勉手当の引上げは、育児休業の職員や非常勤職員の待遇に課題がある、などと質したのに対し、給与局長は、①本年は官民較差が小さく、俸給表の引上げができる最小限の較差である、手当の見直しについては、喫緊に見直すべきものがない、民間企業で初任給が引上がっていることや、若年労働市場の競争が厳しいことを踏まえ、俸給表にメリハリをつけて若年層に配分すべきと考える、②組合の主張として、何人も恩恵を受けるべきという主張は承った、③初任給等を改善することで、非常勤職員の給与について改善がはかられることになるかと考える、④民調は業種の範囲や事業所を实地調査するなど、民間の各種調査とは異なる点があるため、単純な結果の比較は困難、われわれとしては自信

をもって精緻な調査を行っている、⑤公務の勤勉手当が民間の考課査定分の割合に達していないため、勤勉手当に配分せざるを得ない、育児休業中の職員についての指摘は承知している、非常勤職員への勤勉手当の支給状況については改善されつつあると承知している、各府省を個別に指導する中で、さらに改善されるよう取り組む、などの見解を示した。

〔8月2日、配分等に関する幹事クラスによる審議官交渉〕

人事院は、①較差は俸給の引上げに充てる、②俸給の水準改定は、本年の較差が小さいこと、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給に重点を置きつつ、若年層が在職する号俸を改定する、③一時金は勤勉手当に配分する、なお、再任用職員の期末・勤勉手当について、本年の改定は行わない。再任用職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（現行：2.35月）も0.05月単位で改定を行ってきており、定年前職員の年間支給月数との間のウエートを維持するために、最小単位の改定の場合には上がるときも下がるときも、再任用職員について改定のない場合がありうることをご理解いただきたい、例えば平成19年の改定においても、今回と同様に、再任用職員の改定は行われていない、との考えを明らかにした。

これに対し、公務員連絡会は、「本年の較差が小さいとのことだが、昨日の交渉でも主張しているように全世代への配分を改めて求めておく」とした上で、「6年連続で一時金の支給月数が引き上げられる中で、再任用職員の改定を行わないことには納得できない。定年前職員の年間支給月数との間のウエートを維持するとはどういうことか」と質したのに対し、人事院は、「これまでの改定は、平成14年度の定年前職員と再任用職員の年間支給月数の比率を基本として改定する運用をしてきている。平成14年度の勧告では定年前、再任用職員ともに0.05月の引き下げ勧告であった。その後も、同じように引き下げた場合、もともと支給月数の土台が違う中で痛みがより再任用職員が大きくなるのではないかということから、平成14年度の比率を維持することとした。なお、支給月数が上がるときも下がるときもこれを基本に運用してきている」と回答した。

公務員連絡会は、「再任用者の数は、2002年度当初では数百人程度しかいなかったが、今では約1万3000人を超えており、再任用職員を取り巻く環境は変化している。据え置きは、当該職員の士気にも関わる。改定を行わないことは、納得できない。高齢層の活躍できる場を作ることは、社会全体の重要な課題であり、時代に合わせて変えていくべきところは変えるべきではないか」と追及したのに対し、人事院は、「再任用職員の給与制度は今後も暫定再任用制度に引き継がれていくことから、期末・勤勉手当を含めた、給与のあり方は課題だと認識している。職員団体の皆さんから生活関連手当についても強い要望をいただいております、課題と認識している。職員団体の皆さんの意見も聞きながら必要な検討を行ってまいりたい」との回答にと

どまった。

〔8月5日、委員長クラスが人事院総裁と最終回答交渉〕

総裁は、①勧告日は7日となる予定、②官民較差は0.1%を割り込む見込み、③特別給は0.05月分増加となる見込み、勤勉手当に充てる、④行政職俸給表(一)について、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ、これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定する、その他の俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定する、と回答した。

これに対し公務員連絡会は、①月例給については、初任給の引上げと30歳台半ばまでの職員が在職する号俸の改定を行うことは、公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善に寄与することから、一定の評価はできるものの、俸給表全体を改定するための較差に至らなかったとはいえ、われわれが求めた全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない、②一時金については6年連続で支給月数増となり、組合員の期待に一定程度応えたものと受け止める、との見解を表明した。

ウ 住居手当

(勧告のポイント) 住居手当については公務員宿舍の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げる。また、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げる。これらの改定は、令和2年4月から実施する。なお、これに伴い、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置を講ずる。

(一般職の職員の給与に関する法律の改正) 住居手当について(ア)住居手当は、月額16,000円を超える家賃を支払っている職員に対して支給すること。(イ)職員が自ら居住するための借家・借間に係る住居手当の支給月額、家賃の月額と16,000円との差額が11,000円以下の職員についてはその差額、その差額が11,000円を超える職員についてはその超える額の2分の1の額を17,000円を限度として11,000円に加算した額とすること。

【声明】住居手当の見直しについては、90年代前半から長年にわたり見直しが行われていないことを踏まえ、この間の国家公務員宿舍の削減に伴い、既に使用料が大幅に引き上げられている宿舍居住職員とのバランスをはかる必要に対して、見直しの内容は、手当が減額される職員への一定の配慮がなされたものといえる。基礎控除額の引き上げに伴い手当が減額となる職員が生じることはなお遺憾ではあるが、交渉・協議の到達点として見直しを受け止めるものである。

〔7月11日の幹事クラスによる審議官交渉〕

人事院は、住居手当の見直しについて、「本年の勧告における見直しを念頭に検討する、①いわゆる基礎控除額（現行12,000円）について、公務員宿舍使用料の引上げも考慮し、公務部内の均衡を図る必要があることから、引上げる、②最高支給限度額（現行27,000円）の取扱いについては、本年の国家公務員給与実態調査における状況等を踏まえて検討する」ことを明らかにした。これに対し、公務員連絡会は、現在検討している具体的内容が明らかにされなければ議論ができないことから、給与局長との交渉において議論ができるように国公実態等含めて明らかにするよう強く求めた。

〔7月25日の書記長クラスによる給与局長交渉〕

給与局長は、「住居手当については、本年の勧告における見直しを検討することを審議官会見で説明した。基礎控除額の参考指標となる公務員宿舍の平均使用料は、2万円を少し超える額であり、基礎控除額、最高支給限度額等を含め、受給者増の傾向なども念頭に置きながら鋭意検討中である」との現時点での回答を示した。

これに対し公務員連絡会が、「住居手当について、基礎控除額を12,000円から20,000円に引き上げるのか、8,000円の引き上げは認められない。見直しにおいて特定の職員にリスクが生じることは論外という立場であり、少なくとも合理性と納得性を前提とした見直しの全体像が示されなければ議論できない。しっかりとした提案を求める。その際、見直しの合理性と減額となる層への配慮が必要。いずれにせよ、まずは具体的な提案、議論はその後だ」と迫及したのに対し、給与局長は、「住居手当については今回見直す方向。現行12,000円の基礎控除額を8,000円引き上げるのかはその影響を含めて検討中」との見解を示すにとどまった。

〔8月1日、書記長クラスによる2回目の給与局長交渉〕

給与局長は、住居手当の見直しについて、①公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げる、②この改定により生じる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げる、③これに伴い、いわゆる基礎控除額は16,000円となり、最高支給限度額は28,000円となる、④基礎控除額の参考指標としてきた公務員宿舍の平均使用料は20,000円を少し上回っているが、これまで伺ってきた職員団体のご意見も踏まえて、手当額が大幅に減額となる職員が相当数生じる状況や公務員宿舍使用料の中位階層の額が16,000円台であることを考慮し、基礎控除額を16,000円にとどめたものである、と提案した。

これに対し、公務員連絡会が、①見直しに関して、まずは「納得性と合理性」が必要と指摘したが、例えば、どのような理由で基礎控除額の参考指標を公務員宿舍使用料とするのか、②公務員宿舍に入るか賃貸に入るかはあくまで個人の選択の自

由ではないか、③近年の公務員宿舎の廃止・縮小と使用料の引上げの発端は、2009年の事業仕分けにあり、政治的・社会的な厚遇批判にあると承知しているが認識如何、④基礎控除額を引き上げることによって生じる原資により、最高支給限度額を引き上げる、すなわち住居手当の範囲で見直しの原資は完結するのか、実施時期は来年4月を予定しているのか、などと追及したのに対し、給与局長は、①宿舎に入居する職員とそれ以外の職員との間の負担の均衡をはかるためである、②あくまで個人の選択の自由である、③当時の議論は承知、宿舎については、維持管理に必要な費用と使用料を合わせるということで、宿舎使用料が段階的に引き上げられたと認識している、④ご指摘の通りの見直しを考えている、などと回答した。

以上の住居手当の見直しに関する議論を踏まえ、公務員連絡会は、「住居手当については、90年代前半から長年にわたり見直しが行われていないことを踏まえ、また、既に使用料が大幅に引き上げられている宿舎居住職員とのバランスをはかる必要に対して、見直し提案は、手当が減額される職員への一定の配慮がなされたものといえる。その上で、月例給や一時金の全体的な勧告の状況を勘案すれば、さらに負担を抑制するための措置を総裁回答において講じることを求め、それを基本として、遺憾ではあるが、見直し提案を受け止めることとする」ことを表明した。なお、負担抑制措置について給与局長は、「ご要望は承った」と回答した。

〔8月5日、委員長クラスが人事院総裁と最終回答交渉〕

交渉で、総裁は、住居手当について、公務員宿舎使用料の上昇を考慮し、令和2年度から、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ、現行の12,000円から16,000円とし、これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引き上げ、現行の27,000円から28,000円とする、なお、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置を講じる、と回答した。

これに対し公務員連絡会は、「住居手当の見直しについては、手当が減額される職員への一定の配慮がなされたものといえる。基礎控除額の引上げに伴い手当が減額となる職員が生じることはなお遺憾ではあるが、交渉・協議の到達点として受け止める」との見解を表明した。

エ 非常勤職員の適切な処遇の確保

(報告のポイント) 非常勤職員の給与については、平成29年7月に勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの指針の改正を行い、現在、これに基づく各府省の取組が進んでいるところであり、本院としても、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いく。

非常勤職員の夏季における休暇については、これまで年次休暇の弾力的な付与に

より対応してきたが、民間の状況等を踏まえ、新たな夏季休暇を設けることとする。

【声明】 非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇が新設されることとなった。同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、引き続き、人事院には、常勤職員との間で取扱いが異なる休暇・休業制度に関しての総点検の実施と公務員連絡会との協議に基づく改善を求めていく。

〔7月11日の幹事クラスによる審議官交渉〕

公務員連絡会は、①非常勤職員の待遇改善に向けては、同一労働同一賃金の原則を一層推進するため、人事院として、改正後の「非常勤職員給与決定指針」に沿った対応を徹底するよう各省を指導するとともに、現行指針のさらなる改善等を検討すべきと考えるが人事院の認識は如何、②働き方改革の具体化という観点から、常勤職員との間で取扱いが異なる休暇・休業に関して、網羅的な点検作業を実施した上で、本年の勧告時報告において、具体的な措置をはかるよう強く求めておく。また、同一労働同一賃金原則を踏まえた非常勤職員の着実な待遇改善がはかれるよう、引き続き、公務員連絡会と協議するよう求めておく、とし人事院の見解を質した。

これに対して人事院は、①非常勤職員の給与については、まずは平成29年7月に改正した「非常勤職員給与決定指針」に沿った運用を徹底することが課題である。今後の指針の改正については、民間の状況を踏まえて検討する、②非常勤職員の休暇・休業に関しての要望は承った。合理的な説明のつかない差異がある場合については、是正するという立場である、と回答した。その後、交渉委員からは、非常勤職員の夏季休暇付与について強い要望が出された。

〔7月25日の書記長クラスによる給与局長、職員福祉局長交渉〕

公務員連絡会が、「非常勤職員の待遇改善については、おおむね指針に基づく申し合わせにより対応が行われており、人事院として次の段階に進むべき」と追及したのに対し、給与局長は、「非常勤職員の処遇改善について、勤勉手当の支給も各省は努力しており少しずつでも改善していると認識している。給与の改定時期については4月遡及が理想だが各省の予算の制約もある。改正指針のもと、引き続き対応していく」との見解を示した。

職員福祉局長交渉で局長は、「非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえてこれまでも措置してきたところ。今般、夏季休暇を措置したいと考えている」と回答した。これに対し、公務員連絡会は、非常勤職員に対する夏季休暇を新設するとの回答を歓迎し評価した上で、①常勤職員との適切な権衡という観点に立てば、まだまだ課題がある、②民間における働き方改革が進むなかで、適時、実態を把握し、適切な措置を講ずることを求めた。

オ 長時間労働の是正について

(報告のポイント) 他律的業務の比重が高い部署の範囲などの制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導するとともに、関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援していく。長時間労働の是正のためには、人事院規則等の規定内容の下で、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進めることが必要である。これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

【声明】 長時間労働の是正については、人事管理報告では、本年4月から設定した超過勤務命令の上限等に関して、制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導すること等について言及している。本年4月から新たな制度のもとで取組が進められているもと、職場における労使交渉や政党に対する国家公務員の超過勤務時間の縮減に向けての要請行動などの取組を展開してきた。人事院には各省における他律的業務の部署の指定や上限時間を超えることのできる特例業務の取扱いなどの実態を適時適確に把握し、強力な指導助言を行うなど、実効ある超過勤務の縮減に向けた、より一層の対応を強く求める。

〔7月11日の幹事クラスによる審議官交渉〕

公務員連絡会が、①超勤縮減、長時間労働の是正に向けて、改正人事院規則に基づいた実効ある措置を具体化していくことが課題となっている。特に、他律的業務の範囲や上限時間を超えることの出来る特例業務について、この間、各省の労使関係の中で対応を図ってきているが、その取扱いが不適切ではないかと思われる事例も散見されており、人事院として、各省の実態を把握し、適切な指導等をさらに徹底するよう求めておく、②改正人事院規則の本年4月施行がゴールではなく、あくまでスタートであることをお互いに改めて共有し、引き続きの課題である、ICTを活用した客観的な勤務時間管理の体制整備や「勤務間インターバル」の実効性確保に向けた取組などを含めて、超過勤務縮減に向けて、公務員連絡会との間で、職場実態と課題の共有をはかりながら協議を行うよう強く求めたことに対して、人事院は、「各府省の他律的業務の範囲に関しては、現在把握に努めているところ。特例業務に関しては1年後の半年以内に整理分析検証を行うことになっている。人事院として必要に応じて各府省をフォローアップをするなど、引き続き必要に応じて各府省に指導や説明を行うなど役割を果たしていきたい」と回答した。

〔7月25日の書記長クラスによる職員福祉局長交渉〕

職員福祉局長は、「長時間労働の是正については、本年4月から、人事院規則において超過勤務命令を行うことができる上限を設定したところ、他律的業務の比重が高い部署の範囲などの制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導する」と回答した。これに対し公務員連絡会は、①長時間労働の是正についての現在の状況をどう認識しているか、②他律的業務の範囲についての調査の結果は、どうなっているのか、府省において全てを他律的業務の比重が高い部署に指定したり、上限規制の枠を超えれば全て特例業務に該当するなどとしている府省に対する指導や最低限の規制をすべきではないか、③新たな制度のもとで、超勤縮減にむけて進み始めたタイミングで、政府は6月末に今後5年間の新たな定員合理化目標を示しており、「人員が増えないのに超勤が減るわけない」というのが現場の率直な実情であり、人事院として、政府に対してより強く言うべきことがあるのではないかと質したのに対し、職員福祉局長は、①規則を2月公布、4月施行という時間のなかで、事前に懸念されていたような各府省間でのゆらぎが生じないように説明してきた、各府省は悩みつつ運用していると承知している、②各府省の指定状況を把握しており、全省的な状況を見せつつ、どういう考え方で指定をしているのか、改善する余地がないのかを各省に認識してもらうよう、引き続き、各省との意見交換の機会を持ちつつ対応する、③昨年の勧告時報告において、「マネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある」と記載した、今年の報告の中でも言及したい、などと見解を示した。これを受け公務員連絡会は、「超過勤務の縮減という目標は全く同じで、いかに結果を出すかだ。」と強調した。

カ パワー・ハラスメント防止対策について

（報告のポイント）本院においては、民間の状況も踏まえ、パワー・ハラスメントについての更なる防止策を検討するため、本年3月より、有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を開催しており、民間における指針の審議状況も注視しながら、検討会での議論を進めていただき、その結果も踏まえて、新たな防止策を講じていく。

【声明】 ハラスメント対策については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、民間法制度が先行しているもと、とくにパワー・ハラスメントの定義や実効ある紛争解決機能の措置に向けて、労働政策審議会の動向を踏まえた人事院規則等の改訂に向け人事院との交渉・協議を継続していく。

〔7月11日の幹事クラスによる審議官交渉〕

公務員連絡会は、「人事院に設置された検討会から6月10日に公務員連絡会の意見を聞いていただく機会を設けていただいた。改めて、①パワハラの定義については、少なくとも民間と同等のものとする、②民間に措置される紛争解決機能と実質的に同等な「紛争解決」のための手段となり得る体制整備及び必要な措置をはかること。いずれにせよ、民間の施行に遅れることのないように、公務員連絡会との協議に基づき早急な対応を図ることを求めておく」と質したのに対し、人事院は、「ハラスメント対策については、皆さんからのご意見を踏まえつつ、適切に対応してまいりたい」と回答した。

〔7月25日の書記長クラスによる職員福祉局長交渉〕

職員福祉局長は、パワー・ハラスメント防止対策については、民間における指針の審議状況も注視しながら、検討会での議論を進め、その結果も踏まえて、新たな防止策を講じていく、と回答した。

これに対し公務員連絡会は、①パワハラ対策検討会のスケジュール如何、措置については人事院規則で定めるのか、②対策を検討する際には、公務の特殊性である政治、国民や住民と向き合う上でのカスタマーハラスメントについても議論の対象にすべきと考えるが見解如何、③パワハラ対策においては、民間法で措置される紛争解決機能と同等の措置が不可欠、その際には、迅速、簡易、納得性、プライバシーの確保が不可欠、既存の措置要求では解決しない、人事院調査でもパワハラが多い実態から、これらの解決機能は必然だと考えるが見解如何、④人事院規則で定める前に前広な議論の継続を求める、などと質したのに対し、職員福祉局長は、①民間における検討状況を踏まえ、年内には検討会の議論を終え、年明けには人事院規則の公布をめざし、民間法の施行に遅れることのないよう進める、②検討会の議論では、当事者双方とも国家公務員の場合に加え、どちらか一方が国家公務員でない場合も想定して検討している、③現在も措置要求によらない苦情相談を通じた解決でも対応している、パワー・ハラスメント対策のための新たな枠組みのもとでも、人事院の役割を適切に果たす、④検討会との関係から、日程の短い中での議論になると思うが、皆さんの意見を聞く機会を設けつつ、枠組みの構築に向けて進めていく、との見解を示した。回答を踏まえ、公務員連絡会は、「パワハラ対策についてはお互い協力してパワハラのない職場を作るのが大目標であり、それに向けた建設的な議論をお願いします」と強く要請した。

- (4) 公務員連絡会は、8月6日の代表者会議において、人事院総裁との最終回答交渉を受けて、①本年の勧告・報告は、われわれの要求にあまねく応えたものとはいえないが、労働基本権制約のもと、政府に対して、給与改定を勧告通り早期完全実施することを求めること、②長時間労働の是正やパワハラ防止対策、昨年意見の申

出に基づく定年引上げの着実かつ確実な早期実施を求めて取組を強化していくとの「声明」を確認するとともに、人事院報告・勧告を踏まえ、第3次全国統一行動として、勧告後速やかに時間外職場集会を開催することとした。

また、確定期に向けては、政府・人事院、与党側の動向を見つつ、適切な時期に内閣人事局や人事院との交渉を配置して、要求事項の実現をめざしていくことを意思統一した。

(5) 人事院報告・勧告が8月7日に行われたことを受けて、宮腰国家公務員制度担当大臣、根本厚生労働大臣に対し、給与勧告の早期完全実施と定年引上げについて着実かつ確実に早期実施することを求める要求書を提出し、その実現を求めた。

(6) 政府は、8月8日に第1回給与関係閣僚会議を開催した。国家公務員制度担当大臣からは、①今回の人事院勧告は、民間給与の実態を反映し、月例給・ボーナスとも引上げ勧告となったこと、②政府としては、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立って、国政全般の観点から給与関係閣僚会議において検討を進め、早急に結論を出す必要があること、が報告された。一方、財務大臣からは、①財政当局としては、人事院勧告を尊重するという基本姿勢に変わりはないこと、②勧告の内容は人件費の増加要因となることから、その取扱いについては、慎重に検討を行っていく必要があると考えていること、が報告された。

その後、10月11日に開催された、2回目の給与関係閣僚会議において、本年の人事院勧告を勧告通り実施する方針を決定し、その後の閣議で「公務員の給与改定に関する取扱いについて」と合わせて給与法改正法案も決定し、今臨時国会に提出した。

公務員連絡会は、この閣議決定に先立ち、9日に書記長クラスによる内閣人事局人事政策統括官との交渉、10日に武田国家公務員制担当大臣と委員長クラスが最終交渉を行い、本年の人勧取扱いに対する要求等についての回答を受けた。

この閣議決定により、今後は国会段階の法案を巡る取組に移ることとなることから、公務員連絡会は、法案の早期成立に向けて国会対策を強化していく。

2. その他の課題について

(1) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組

人事院の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」（2018年8月10日）から、すでに1年が経過するもと、着実かつ確実な早期実施が喫緊の課題となっているが、未だ関係法案の提出には至っていない

い。

また、8月7日の委員長クラスと国家公務員制度担当大臣との交渉において、「人事院の意見の申出も踏まえ、皆様方の意見も十分に伺いつつ、引き続き検討していく」との大臣の回答に止まっている。引き続き、公務労協に結集して、着実かつ確実な早期実施に向けて取組を進めていく。

(2) 障害者雇用について

8月28日、2019年6月1日現在の国の機関の障害者雇用率（任免状況）が厚生労働省から公表され、雇用障害者数（雇用率カウント上）は7,577.0人、実雇用率は2.31%となっている。なお、国・公共団体が達成すべき法定雇用率2.5%の実現には、これまで以上の努力が求められることから、引き続き、関係閣僚会議において決定された取組の実現に、主体的立場からの協力と努力をはかり、障害者が無理なく、かつ安定的に働くことができる環境整備を図っていく必要がある。

2020年度年間取組方針(案)

一、われわれを取り巻く情勢と取組の進め方

- (1) 情勢については、公務労協の「2019年度の取組経過と2020年度活動方針」を踏まえる。
- (2) 職員の給与を含む勤務条件の決定は、引き続き、労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした取組を進める必要がある。
- (3) 公務員連絡会は、「本年の給与改定勧告について、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出すること」「定年引上げについて、早期に着実かつ確実に実施すること」を政府に要求してきた。

その結果、10月11日に開催された、2回目の給与関係閣僚会議において、本年の人事院勧告を勧告通り実施する方針を決定し、その後の閣議で「公務員の給与改定に関する取扱いについて」と合わせて給与法改正法案も決定し、今臨時国会に提出した。

今後は国会段階の法案を巡る取組に移ることから、法案の早期成立に向けて国会対策を強化することが喫緊の最重要課題である。

二、取組の具体的課題と進め方

1. 雇用と賃金・労働条件に関わる取組

- (1) 雇用と生活を守り、公務員給与の社会的合意を求める取組
 - ① 職員の雇用と生活を守り、社会的に公正な賃金・労働条件の実現をめざすため、財政窮迫の深刻化とともに無原則・無秩序な歳出・公務員人件費の削減へと社会全体が暴走しかねない情勢に至ることを警戒しつつ、政治の公務員給与等に対する介入を排除しながら、公務員給与の社会的合意を求める取組を進める。取組に当たっては、関係機関との交渉・協議を重視し、労使合意を基本とする。
 - ② 連合の2020春季生活闘争に向けた方針議論に積極的に参加するとともに、賃金・労働条件専門委員会を中心にその準備を進める。

(2) 本年の給与勧告に対する取組

今臨時国会に提出される給与法改正法案の成立に向けて国会対策を強化する。

(3) 2020年度基本要求的取組

本年も例年通り、政府・人事院に対して2020年度基本要求的を提出する。具体的には、賃金・労働条件専門委員会で検討を進め、合同会議等で確認した上で提出し、人事院勧告を含めた諸要求に関わる基本的な交渉課題を政府・人事院との間で整理していく。

(4) 勤務時間など労働諸条件改善の取組

ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、ディーセント・ワークが維持できる労働諸条件と職場環境の確立をめざすこととし、公務における働き方改革を実現するため、以下の取組を進める。

- ① 年間総労働時間1,800時間をめざして、引き続き、厳格な勤務時間管理を求める。また、改正人事院規則等を踏まえ、超過勤務の縮減に向けて、適時適確な実態把握を踏まえた強力な指導助言など、より一層の対応を強く求める。なお、関係構成組織は、労使交渉を強化し、超過勤務の縮減に向けた実効性を確保する。
あわせて、「勤務間インターバル」の確保を図るとともに、超過勤務手当の全額支給を求める。
- ② 育児や介護等に関わる両立支援制度の円滑な活用に向けて、制度の周知徹底、職場環境の整備などに取り組む。
- ③ 短時間勤務制度の実現をめざして粘り強く取り組む。
- ④ 夏季休暇の日数増と取得時期の弾力的運用、リフレッシュ休暇や不妊治療のための休暇の新設など、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充に取り組む。
- ⑤ ストレスチェックの確実な実施を含め、心の健康づくり対策に重点を置いた健康管理の強化、職場環境改善と安全確保、福利厚生の実充など、労働諸条件の改善に取り組む。

(5) ハラスメント防止対策について

ハラスメントの防止については、一層有効な対策を着実に推進することを求める。

特に、パワー・ハラスメント対策については、民間の施行に遅れることのないように対応するよう求める。また、人事院規則の制定にあたっては、民間における指針の審議状況を踏まえながら、①パワハラの実態については、少なくとも民間と同等のものとする、②民間法で措置される紛争解決機能と実質的に同等な「紛争解決」のための手段となり得る体制整備及び必要な措置をはかること、を追求する。

なお、人勧期の職員福祉局長交渉での確認に基づき、人事院の「検討会」の審議

状況を踏まえ、時機を捉えて人事院との交渉・協議を行っていく。

(6) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保の取組

- ① 非常勤職員給与指針や育児休業等の適用、期間業務職員制度の実施状況を点検しながら、必要な予算の確保を含めて、一層の待遇改善に向けた取組を強化する。
- ② 非常勤職員の休暇・休業制度について一層の改善に取り組む。
- ③ 公務内におけるさらなる格差是正をめざし、同一労働同一賃金の原則を踏まえた労働諸条件の点検を行いながら、非常勤職員制度等の抜本的な改善に向けて取組を進める。

(7) 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用について、関係閣僚会議において決定された取組の実現に、主体的立場からの協力と努力をはかり、とくに共働と共生の職場環境の改善を進める。

(8) 女性公務員の採用等の推進に向けた取組

- ① 女性の労働権確立の観点から、女性の採用・登用と職域拡大、メンター制度の実効性確保を求める。
- ② 次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び「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」等に基づく各府省「行動計画」「取組計画」等の着実な実施に向けた取組を進める。

2. 雇用と年金の確実な接続等に向けた取組

- (1) 雇用と年金の接続については、公務労協に結集し、人事院の意見の申出に基づく定年引上げが早期に着実かつ確実に実施されるよう取組を進める。
- (2) 段階的な定年引上げが完成するまでの間は、雇用と年金の空白期間について、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を実現するため、構成組織が主体となって取り組む。あわせて、定員の弾力的取扱いなど必要に応じ、公務労協、国公関係部会、公務員連絡会として制度官庁との交渉・協議を実施する。
- (3) 再任用者の給与制度については、一層の改善に向けて、人事院との交渉・協議を強化する。

3. 組織力、交渉力の強化と労働基本権確立等の取組

- (1) 交渉・協議に基づく賃金・労働条件の決定を基本に据え、公務員連絡会、各構成組織の各級機関等の適切な役割分担に留意しつつ、組織力、交渉力が強化されるよう取り組む。
- (2) 協約締結権の付与による自律的労使関係制度の確立を引き続きの課題と位置付け、公務労協、連合に結集し、国家公務員制度改革基本法に定められた自律的労使関係制度の措置等の公務員制度改革に取り組む。

4. 組織拡大と機能強化に向けた取組

- (1) 非現業公務員の賃金・労働条件に関わる交渉体という公務員連絡会の役割に基づき、公務労協の機能強化と組織拡大、地域における公務労協組織の結成に取り組む。
- (2) 公務労協の「組織拡大センター」に結集し、関係構成組織と連携して中央省庁における組織建設、独立行政法人や非常勤職員の組織化に取り組む。また、国公連合のもとに組織された「国公ユニオン」の活動を支援する。
- (3) 女性、青年は、諸活動に積極的・主体的に参画するよう努める。