

2022年度公務労協情報 No.20

2022年3月23日

公務公共サービス労働組合協議会
公務員労働組合連絡会

政府、人事院から春の段階の回答引き出す —公務員連絡会は回答を確認し、人勧期闘争への決意固める「声明」を発出—

公務員連絡会は3月23日に委員長クラス交渉委員が二之湯国家公務員制度担当大臣、22日に川本人事院総裁と2022年春季要求に関わる交渉を行い、春の段階における最終的な回答を引き出した。(資料1、2)

公務員連絡会は、代表者会議を開催し、「これらの回答は、春季における課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞く姿勢を確認したものの、要求に対して明確には応えておらず、決して十分とは言えない内容である。しかし、人事院勧告を基本とする賃金・労働条件決定制度のもとで、交渉過程において、各課題の現段階における関係当局の考え方や進捗状況を明らかにさせることができたことを踏まえ、春の段階における交渉の到達点と受け止め、今後、人事院勧告期に向け闘争態勢を堅持・強化していく」との声明(資料3)を確認した。

また、24日を基本に全国統一行動を実施し、今後の取組に対する決意を固める観点から、各構成組織は、その実情に応じた行動を実施することを決定した。

国家公務員制度担当大臣、人事院総裁との交渉経過は次のとおり。

<国家公務員制度担当大臣交渉の経過>

二之湯国家公務員制度担当大臣との交渉は、3月23日10時30分から行われた。

冒頭、武藤議長は、「2月22日に要求書を提出し、事務当局と交渉・協議を積み重ねてきた。本日は、この間の交渉経過を踏まえ、大臣から春の段階の最終回答をいただきたい」と、2022年春季段階の最終回答を求めたのに対して、二之湯国家公務員制度担当大臣は、資料1のとおり回答した。

この回答を踏まえ、武藤議長は次の4点について要請した。

- (1) 第一に、職員は、新型コロナウイルス感染症対策という国民生活における喫緊かつ最重要な課題や、今年11日で東日本大震災から11年が経過したが、頻発する自然災害への対応など、各職場において奮闘を続けている。二之湯大臣におかれては、職員の処遇改善が、良質な公務公共サービスの提供につながるとの認識のもと、引き続きご奮闘いただきたい。
- (2) 第二に、人事院勧告に関する取扱いについて、現在国会で給与法が審議されてい

るが、大臣が国会でも答弁されているとおり、改めて人事院勧告制度を尊重することを基本に、昨年の人事院勧告の取扱いが極めて異例で例外的な措置であるとの認識を持った上で、成立に向けてご努力いただくことをお願いする。

(3) 第三に、非常勤職員の処遇改善について、人事院とも連携し、非常勤職員のさらなる処遇改善を図っていただくようお願いする。

(4) 第四に、超過勤務の縮減を含む働き方改革の推進についてである。人材の確保を念頭に、魅力ある職場づくりと、職員が情熱をもって職務に従事できる職場環境をつくるため、超過勤務手当の全額支給はもとより、長時間労働の是正を図っていただきたい。引き続き、われわれも現場から取組を強化していくので、二之湯大臣におかれては、必要な定員と予算の確保など、積極的に対応をお願いする。

そのうえで武藤議長は、「最後に、春季の最終回答において、大臣からは、引き続き、労使関係に基づいて、公務員連絡会と誠意をもって話し合っていくとの決意が示されたことを確認し、本日の回答は、春の段階の政府からの最終回答として受け止め、組織に持ち帰って確認したい」と述べ、交渉を終えた。

<人事院総裁交渉の経過>

川本総裁との交渉は、3月22日13時30分から行われた。

冒頭、武藤議長は、「2月22日に、2022年の春季要求書を提出し、交渉・協議を積み重ねてきた。本日は、この間の交渉経過を踏まえ、総裁から春の段階の最終回答をいただきたい」として、2022年春季段階の最終回答を求めたのに対して、川本総裁は、「本年の民間の春闘については、今月16日の大手企業の集中回答日以降、順次明らかになっている。ここまでの状況をみると、製造業については、月例賃金、一時金ともに、昨年を上回る水準の要求に対し、満額又は昨年を上回る水準での回答も見られるが、結果が出始めている段階にあり、製造業以外の産業の状況は明らかになっていない。人事院としては、今後、大手企業の妥結・回答状況に加えて、中小企業を含めた民間の動向を注視していきたいと考えている。本日は、皆さんからの要求等に対する現段階における人事院の考え方等について、回答させていただく」と述べたうえで、資料2のとおり回答した。

この回答に対し、武藤議長は、勧告期を視野に入れて次のとおり見解を示した。

(1) 連合の2022年春季生活闘争は、昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大の局面での労使交渉となったが、各労使が精力的に交渉を重ね、先行組合の多くは、昨年を上回る満額回答を獲得している。

民間の情勢は、業種間・企業間で新型コロナウイルス感染症による影響が大きく異なることから、本年の勧告に向けては、職種別民間給与実態調査、官民比較など適切に行い、新型コロナウイルス感染症対策や頻発する自然災害への対応などに現

場で奮闘する職員の労苦に報いるべく、適切な賃金・労働条件を確保するという人事院の責務を果たすことを強く求めておく。

(2) 非常勤職員の処遇改善について、私どもが働きかける中、両立支援に関わる休暇の措置等、多くの改善が図られたことは評価する。今後はこれらの各種制度の周知を徹底し、取得の促進を図るとともに、さらなる処遇改善に向けた議論の継続をお願いしておく。

(3) 長時間労働の是正やパワー・ハラスメント防止対策については、実効性の確保がより強く求められているという立場から、引き続き人事院の役割を適切に果たすよう求める。特に、超過勤務の縮減について、職員の心身の健康確保、魅力ある公務職場づくりといった観点から人事院として、より厳格に各府省を強く指導していただきたい。

最後に武藤議長は、「本日の回答は、人事院の春の段階の最終回答として受け止め、組織に持ち帰って確認したい」と述べ、春季要求をめぐる交渉を締めくくった。

国家公務員制度担当大臣回答

2022年3月23日

- 令和四年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定したいと考えています。その際には、皆様とも十分に意見交換を行いたいと考えます。
- 非常勤職員については、引き続き、適正な処遇が確保されるよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進めてまいりたいと考えています。
- 長時間労働の是正については、各府省における勤務時間の状況の客観的把握や、既存業務の廃止・効率化をはじめとした働き方改革をしっかりと進めてまいります。
- 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ます。
- 最後になりますが、今後とも職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めてまいります。

人事院総裁回答

2022年3月22日

1. 賃金の改善について

- 人事院としては、労働基本権制約の代償措置としての勧告制度の意義及び役割を踏まえ、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。
- 俸給及び一時金については、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。
- 諸手当については、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いきます。
- 再任用職員の給与については、民間企業における定年制や高齢従業員の給与の状況、定年引上げに伴い設けられる定年前再任用短時間勤務制等も含めた、各府省における再任用制度の運用状況を踏まえつつ、引き続きその給与の在り方について必要な検討を行っていきたいと考えています。

2. 労働時間の短縮、休暇等について

- 長時間労働の是正については、平成31年4月から、人事院規則により超過勤務の上限を設定しており、各府省からその運用状況等を聴取の上、必要な指導等を行っているところです。引き続き、制度の適切な運用が図られるよう取組を進めていきます。
- 勤務時間制度の在り方については、本年1月から開催している「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」において、検討を行っているところです。また、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たところです。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いきたいと考えています。

3. 非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の給与については、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るところです。各府省に必要な指導を行うなど、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保しうよう取り組んでいきます。

非常勤職員の休暇については、民間の状況等を見ながら、引き続き適切に対応していきたいと考えています。

4. 高齢期雇用施策について

- 定年の引上げについては、本年2月18日に人事院規則の制定・改正等を行ったとこ

ろです。定年の引上げが円滑に行われるよう、規則等の内容を周知するなど、必要な準備を進めていきます。

5. 障害者雇用について

障害者雇用に関しては、人事院として、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や「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」の発出等の措置を講じています。

このほか、厚生労働省と連携して、各府省における合理的配慮事例の情報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いきます。

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おり、第5次男女共同参画基本計画が決定されたことを踏まえ、令和3年2月1日、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けて」の一部改正を行い、女性を対象とした人材確保活動や女性職員の登用に向けた研修、両立支援策、ハラスメント防止対策等により、引き続き各府省の取組を支援しているところです。

今後とも、各府省の具体的な取組が進むよう支援していきたいと考えています。

7. 健康・安全確保等について

- ハラスメント防止対策について、人事院は、令和2年4月、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を制定しました。あわせて、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る人事院規則についても、所要の規定の整備を行いました。これらは、同年6月に施行したところです。人事院としては、今後も、各府省において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・指導を行っていきます。また、苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメントに関する事案についても人事院の役割を果たしていきたいと考えています。
- 新型コロナウイルス感染症への対応については、感染拡大防止に資するよう、これまで、いわゆる出勤困難休暇や時差出勤に関する休憩時間の特例の措置を行うとともに、職場における感染拡大防止対策の周知や予防接種を受ける場合等における職務専念義務の免除などの対策を講じてきたところです。今後とも、感染状況等を注視しつつ、必要な対応を行っていきたいと考えています。

声 明

1. 公務員連絡会は、22日に人事院総裁と、そして本日国家公務員制度担当大臣とそれぞれ交渉を持ち、2022年春季要求に対する回答を引き出した。
2. 連合の2022春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の第6波が、これまでで最大規模の感染拡大を見せる中であったが、「賃上げ分2%程度、定期昇給相当分を含め4%程度の賃上げ」を目安とする方針のもと、各構成組織・各組合は、昨年を上回る要求をもって労使交渉に臨んだ。3月18日時点の連合の集計（776組合）では、加重平均で6,581円、2.14%（昨年同時期比1,018円増、0.33ポイント増）となった。ベア額が明確に分かる組合は、459労組と、昨年同時期の286組合を大幅に上回る結果となっている。
3. このような中、公務員連絡会は連合に結集し、「賃金の引上げ」を始め、非常勤職員を含む公務・公共部門で働くすべての労働者の待遇改善をめざし、2022春季生活闘争を闘ってきた。2月22日の要求書提出以降、3年ぶりに中央集会を実現しつつ、3月7日、10日の幹事クラス、14、15日の書記長クラス交渉を精力的に積み上げてきたところである。

これらの交渉の過程で、公務員連絡会は、人事院に対して、2022年度の給与勧告に当たっては、現行の官民給与比較方法を維持し民間給与との精確な比較を行うこと、また内閣人事局に対して、昨年的人事院勧告の取り扱いについて、年度を超えた調整・減額という今般の措置はあくまで例外的な措置であり、少なくとも今後の前例としないことが不可欠であること、をそれぞれ求めた上で、賃金の引上げ、非常勤職員の処遇改善、定年の段階的引き上げに向けた環境整備、超過勤務の縮減と要員の確保等の課題を中心に、現段階の考え方を質してきた。
4. これらの結果、委員長クラス交渉委員による最終交渉で、国家公務員制度担当大臣からは、(1)令和四年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い方針決定したい。その際には皆様とも十分に意見交換を行いたい、(2)非常勤職員については、引き続き適正な処遇が確保されるよう関係機関とも連携して必要な取組を進めていく、(3)長時間労働の是正については、各府省における勤務時間の状況の客観的把握や既存業務の廃止・効率化をはじめとした働き方改革をしっかりと進める、(4)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、慎重に検討していく、(5)今後とも職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めていきたい、との回答があった。

また、人事院総裁からは、(1)情勢適応の原則に基づき必要な勧告を行う。賃金等については官民給与の精確な比較を行い適切に対処する、(2)再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行う、(3)長時間労働の是正に向けて制度の適切な運用が図られるよう取組を進める、(4)両立支援、職員の休暇、休業等について引き続き職員団体の意見も聴きながら必要な検討を行う、(5)非常勤職員の処遇改善について常

勤職員の給与との権衡を確保するよう取り組む、(6)定年の引上げが円滑に行われるよう必要な準備を進める、(7)障害者雇用について必要に応じて各府省への支援を行う、(8)女性の活躍推進について各府省の具体的な取組が進むよう支援する、(9)各府省において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・指導を行う、(10)新型コロナウイルスについて感染状況等を注視し必要な対応を行う、等の回答があった。

5. これらの回答は、春季における課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞く姿勢を確認したものの、要求に対して明確には応えておらず、決して十分とは言えない内容である。しかし、人事院勧告を基本とする賃金・労働条件決定制度のもとで、交渉過程において、各課題の現段階における関係当局の考え方や進捗状況を明らかにさせることができたことを踏まえ、春の段階における交渉の到達点と受け止め、今後、人事院勧告期に向け闘争態勢を堅持・強化していく。

6. 2022年度賃金については、民間春闘の妥結結果を踏まえつつ、生活の改善を重視した給与勧告の実現をめざす。一方で、2月24日に国際社会の懸念を無視する形でロシアがウクライナに軍事侵攻するという暴挙に出たことにより、原油高や食料品価格の高騰、金融市場への影響なども見せ始めている。一刻も早い停戦とロシアの撤退を求めるとともに、今後の日本経済への影響なども慎重に見極めていく。

臨時・非常勤職員については、この間の要求により、各種休暇制度等の改善が図られてきているが、それらを周知徹底し働きやすい環境を確保するとともに、さらなる処遇改善を求め取組を強化する。

定年の段階的引き上げの開始まで一年となる中、役職定年後の職務のあり方などをはじめ労使間で課題を整理するとともに、人事院に対しては、手当を含めた再任用職員の給与の改善を求めていく。

長時間労働の是正については、改めて、政府、人事院の果たすべき役割を追求するとともに、労使間での協議を強化し、実質的な改善を図る。

退職手当の見直しについては、引き続き早い段階での情報提供と十分な協議を人事院に求めていく。

7. 公務員連絡会は、新型コロナウイルス感染症の再拡大に留意し、国民の安心・安全の確保に向け、公務・公共サービス従事者として十分な役割と責任を果たしていく。また今後の、中小及び地域民間構成組織、独立行政法人等関係組合の交渉強化に連帯し、すべての労働者の賃金引上げを実現するため、連合、公務労協に結集し、全力をあげる。

2022年3月23日
公務員労働組合連絡会