

2022 年春季生活闘争の経過と 2022 年人勧期の取組方針

公務員労働組合連絡会

も く じ

2022 年春季生活闘争の経過	1
2022 年人勸期の取組方針	12
2022 年人勸期の人事院への要求事項	20

2022年春季生活闘争の経過

I 2022 年春季生活闘争の取組

1. 公務労協の取組

(1) 春闘方針の決定と重点課題の取組

公務労協は、1月25日の第32回代表者会議で、2022年春季生活闘争方針を決定し、第一にすべての公共サービス労働者の生活の改善と格差是正をはかること、第二に現物給付により国民の命と暮らしを守る良質な公共サービスの実現に向けて、その重要性和普遍性を社会的に喚起し、それを支える適正な賃金・労働条件と人員の確保をはかること、第三にこれらの取組を通じて組織の強化・拡大をはかることを柱に、組織の総力を挙げた取組の展開を提起しました。

具体的には、①2022年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの具体化、②政策制度要求の実現に向けた取組、③公務員制度改革と労働基本権確立の取組、④賃金・労働条件の改善に向けた取組、⑤非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組、⑥新型コロナウイルス感染症対策へ向けた取組、⑦雇用と年金の確実な接続に向けた取組、などを当面の重点課題として取り組むことを確認しました。

(2) 公共サービスキャンペーンの具体化

2022年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組として、2月18日に「2022 春季生活闘争・2022 年公共サービスキャンペーン開始中央集会」を開催しました。総務省応援派遣室室長による講演の後、①新型コロナウイルス感染症の拡大による厳しい社会経済状況のもと、2022 年春季生活闘争の推進にあたっての基本的立場を意思統一するとともに、②東日本大震災をはじめとする大規模自然災害、新型コロナウイルス感染症といった社会的危機を踏まえ、公務・公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任を果たすための対応の強化と、公共サービスの再構築を通じて国民が安心して暮らすことのできる社会の創造に向けた認識を共有しました。

(3) 国家公務員関係部会の取組

国家公務員関係部会は、2月16日に「2022 春季生活闘争学習会」を開催しました。労働政策研究・研修機構の萩野登リサーチフェローを講師に迎え、民間企業におけるテレワークをはじめとした新しい働き方の事例を共有し、制度への理解と学習を深めました。3月15日には全電通会館ホールで「国家公務員関係部会 2022 春季生活闘争

決起集会」を開催しました。全体の情勢および春季から人勸期の課題と対応について共有した後、各構成組織代表者による取組報告と決意表明を行い、春季生活闘争期に向けての意思統一を図りました。

(4) 地方公務員部会の取組

地方公務員部会は、2月7日、全国人事委員会連合会（全人連）に対し、2022 春闘期要請を行いました。2月22日に金子総務大臣に春季要求書を提出し、3月24日に書記長クラス交渉委員による交渉を行い、春の段階の最終回答を引き出しました。

交渉において地方公務員部会は、地方公務員の給与については、地方自治の本旨と地方分権の理念に基づいて、当該地方自治体の条例で定めるべきものであり、その自治体の自主的・主体的判断で決定されるべきものであることから、それを損なうような指導・助言は控えること、会計年度任用職員制度に関連する諸課題については、改正地公法等の趣旨に即した待遇改善、雇用安定がはかられるよう努力すること、定年引上げについては、遅くとも各地方自治体において6月議会までには条例改正案の議会上程ができるよう、総務省として適切な対応をはかること等を強く要請しました。

2. 公務員連絡会の取組

(1) 春闘方針の決定

公務員連絡会は、1月26日の幹事会で、2022 春季生活闘争方針を決定しました。それぞれに対する要求事項は次の通りです。

【人事院に対する要求項目】

- ①2022 年度賃金の引上げ
- ②非常勤職員等の雇用、労働条件の改善
- ③新型コロナウイルス感染症対策の強化
- ④労働時間の短縮及び休暇、休業等の充実
- ⑤障害者雇用の推進
- ⑥女性公務員の労働権確立
- ⑦高齢者雇用施策の確立
- ⑧福利厚生施策の充実

【内閣人事局に対する要求項目】

- ①働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保
- ②2022 年度賃金の引上げ
- ③非常勤職員等の雇用、労働条件の改善
- ④新型コロナウイルス感染症への対応強化
- ⑤労働時間、休暇及び休業等の改善

- ⑥障害者雇用の推進
- ⑦女性公務員の労働権確立
- ⑧高齢者雇用施策の確立
- ⑨福利厚生施策の充実
- ⑩自律的労使関係制度の確立

(2) 春闘期における中央行動

公務員連絡会は、2月22日に政府・人事院に要求書を提出し、2022 春季生活闘争の取組を開始しました。要求提出後、各都道府県段階では、春季生活闘争課題と公共サービスキャンペーンの課題を結合させ、地方公務労協、連合官公部門連絡会規模での決起集会・学習会を開催し、要求実現に向けた意思統一をはかるとともに、各構成組織においては、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉、上申書提出行動に取り組みました。

また、3月15日に各構成組織の専従役員を中心とした50人規模の中央集会（全電通会館ホール）を3年ぶりに実施し、要求実現に向けた行動の強化を行いました。

(3) 政府、人事院との交渉

公務員連絡会は、幹事クラス交渉（3月7日人事院、3月10日内閣人事局）、書記長クラス交渉（3月14日内閣人事局、3月15日人事院）を行い、政府・人事院に対し誠意ある回答を求めました。

（書記長クラス交渉における回答の主なポイント）

【内閣人事局】

①2022 年度の賃金について

（公務員連絡会）2022 年度賃金、給与改定については、これまでの政府の基本的な姿勢は何ら変わらないことを確認するが見解如何。

（内閣人事局）人事院勧告を尊重するという姿勢に変わりはない。

②非常勤職員の給与について

（公務員連絡会）昨年7月の「非常勤職員の給与に関する指針の改正」を踏まえ、本年6月の一時金の期末・勤勉手当の支給実態をはじめ、各府省の申し合わせに基づいた対応状況について、政府として調査する必要があると考えるが、政府の認識如何。

（内閣人事局）非常勤職員の給与について、人事院において指針が改正されたので、基本的には人事院で今後のフォローアップがなされると考えているが、非常勤職員の適切な処遇が確保されるよう、我々としても人事院と必要な連携を図ってまいりたい。

③労働時間の縮減について

(公務員連絡会)「勤務時間の見える化」に向けて、職員の在庁時間について、原則として令和3年8月までに客観的把握を開始することとされていたが、内閣人事局として各府省庁等の取組状況をどのように把握しているか。また、「勤務時間管理システム」の導入に向けた進捗状況如何。

今後の超過勤務の縮減に向けて、現状の課題をどのように捉えているか。また、最優先に取り組まなければならない措置等についてどう考えているか。

(内閣人事局)本府省については、今年の8月からパソコンのログ等による勤務時間の客観的な把握を開始していると承知している。出先機関においてはそれぞれの職場に応じた方法で客観的な把握を進めていただきたい。いずれかの時期に各府省の検討状況等について確認をしていきたい。勤務時間の客観的な把握ののちには、システム化を通じて、実際に働いた時間を確定する、超過勤務についてしっかりと命令を出す、テレワークの手続きを行っていく等が次の取組であると考えている。

我々の開発した勤務時間管理システムについては、希望をする各府省においては導入支援をしており、実際に使用されている省庁もある。本年度の人事管理運営方針で各府省にシステム化の方針を策定いただくこととしているので、フォローをしていきたい。

長時間労働の要因は職場ごとに異なり一般化はできないが、業務の見直しを行い、時代に応じた新しい仕事の進め方に集中していただくことが必要であると考えている。また、職員間の業務負担が平準化するようなマネジメントをしていただくことも重要だと考えており、マネジメント改革として、管理職にマネジメント研修をしっかりと受けていただく。また、人事評価においても管理職員の評価項目としてマネジメントに関する目標をたてていただくなど、マネジメントを強化していくことを中心に超過勤務の縮減を図っていきたい。

④定年の段階的引上げについて

(公務員連絡会)令和5年度からの国家公務員の段階的定年引上げに向けて、来年度及び再来年度に重点的に取り組む事項等の指針を定める予定とのことだが、検討状況如何。

定員に関しても考え方を今後整理していくとのことだが、他方で、職場における長時間労働の是正においても、職場における定員配置のあり方等含めて不足する定員を措置していく必要がある。公務労協国公関係部会で実施した生活実態調査において、「職場の要員状況」に不満があると答えた割合が約6割にのぼっている。

このような職場の実態も踏まえれば、定員確保に向けて速やかに具体的な対応を図る必要があると考えるが、政府の見解如何。

(内閣人事局)定年の段階的引上げについて、制度導入のスケジュール感を各府省間で

共有していくことが重要である。特に役降りをした職員にどのような仕事を担っていただくか等、各府省においては 60 歳以降の働き方について更に具体的な検討を進めていただきたい。

定員等について、どのような仕事をしていただくのか、短時間勤務を希望する方がどれくらいいるのかということ各省には把握をしていただく必要がある。そのうえで、一定の時限的な措置も必要になると考えている。職務と定員について、制度官庁と査定官庁の検討状況を把握しながら整合的に進めていくよう考えているところ。政府としては必要などころには必要な定員を措置するという立場である。仕事の見直し、業務の見直しをしっかりと行ったうえで必要な定員は措置してまいりたい。

【人事院】

①非常勤職員の処遇改善について

(公務員連絡会) 休暇・休業制度については、この間、公務員連絡会と人事院との協議の結果、多くの改善につながったと考えている。引き続き、非常勤職員の待遇改善に向けて議論を継続していきたい。

その上で、現状において、働き方改革の観点から、今夏の改善に向けて検討を行っている個々の休暇等はあるか。また、改善に至らない理由如何。

(人事院) 非常勤職員の休暇については、昨年夏の段階で「出生サポート休暇」新設をきっかけとして、妊娠、出産、育児に関する休暇をパッケージとして措置をしたものである。今年 1 月より付与されているが、実際に休暇を必要としている職員が取得できるように、職場の管理者に対応を求めていく。また、職員に対しても、こういった制度が利用できるのかの理解を進めていきたい。

非常勤職員の休暇制度において、基本的考え方は、非常勤職員の性格を考慮しつつ、民間の状況等も考慮するというもの。今までも職員団体と意見交換等を行ってきたが、お互い知恵出しをしながら進めていければと考えている。

②超過勤務の縮減について

(公務員連絡会) 令和 3 年度における人事管理運営方針において、「勤務時間の見える化」に向けて、職員の在庁時間について、原則として令和 3 年 8 月までに客観的把握を開始することとされていたが、人事院として各府省庁の実態把握如何。また、各府省の実態を踏まえた人事院としての対応如何。

(人事院) 基本的に、客観的把握の状況としてシステムの整備状況をふまえながら、整備できているところにはそれを客観的把握の基礎とすることを考えている。

平成 31 年 2 月 1 日発出の職福局長通知では、超過勤務の適切な把握として、課室長等による超過勤務予定の事前確認や終業見込時間の課室長等の事後報告を徹底させる、客観的な記録を基礎として、在庁状況を把握している場合はこれを参照すること

ができる、とし、事前確認や事後報告を徹底しているが、システムが整備されている場合にはこれを参照して超勤を把握することができるよう、局長通知を改正しようと作業を進めているところである。

(公務員連絡会) 令和2年度の各府省における「上限を超えて超過勤務を命じた状況」は令和元年度と比較をして改善がはかられたのか状況及び認識如何。また、取りまとめ結果については、情報提供するとのことだが、いつ頃になるか。その際、十分な説明と意見交換の場を求めておく。

(人事院) 令和2年度における、上限を超えた超勤の状況については、調査、分析を踏まえ、その要因に関し、課長レベルで指導している。令和2年はコロナ対応が非常に多かったため、上限を超える職員が増加したと認識している。要因の分析はもう少し時間が掛かるが、超えた職員の人数、パーセンテージについては近く共有できる。

超過勤務を改善しないといけないという認識は、すべての省庁が持っている。省庁によっては大臣も関与したうえで、局、課において超過勤務の縮減に向けた取組を行っている。しかし昨年8月の勧告・報告で述べたように、行政部内だけでは対応できず、長時間の超過勤務に及んでいるケースもある。そういった場合においても健康管理をしっかりと行う等の対応をする必要がある。また、国会のご理解も含め、全体で超過勤務の縮減に向けて取り組んでいく。

(公務員連絡会) 昨年の公務員人事に関する報告において、超過勤務手当の適正な支給について、あらゆる機会を通じて各府省に対する指導を行っていきとしていたが取組状況如何。また、長時間労働の是正に向けた指導を徹底するための体制整備として、職員福祉局職員福祉課に「勤務時間調査・指導室長」を令和4年度から配置する予定と承知しているが、その意義如何。

(人事院) 超過勤務手当の支給については、国会の場でも質問されたが、勤務時間外の勤務は命令の下で行わせ、手当を支給するという事は法律上の義務である。必要な分は予算要求をする必要があり、来年度の予算では、措置がされるものと認識している。また、新しく4月からできる「勤務時間調査・指導室長」については、超過勤務手当の支給状況について、監査の場なども利用して、取組をいっそう強化していくことを考えている。

③テレワーク等柔軟な働き方について

(公務員連絡会) 「テレワーク等の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」について、最終的には、来年6月頃に報告を取りまとめるスケジュール感と伺っているが、引き続き、様々な場面を通じて議論をさせていただく。

その上で、第1回の議事録を見ると「今年の6月頃の第4回に、それまでの議論を集約して早期に講ずべき事項というものについて方向性が一致するようであれば、中間報告のようなものをいただくことを考えている」とのことだが、現状においてどの

ようなことを想定しているのか。

(人事院) 第2回研究会のヒアリングに参加いただき感謝申し上げます。今後の研究会の議論を踏まえ、人事院の施策の展開を考えながら、今年の夏の段階で骨格が定まったものに関しては、報告等で言及することも考えたい。

④賃金要求について

(公務員連絡会) 春闘情勢については、連合春季要求の状況を見ると、2021年よりは要求水準を上回っているが、コロナ禍以前には戻っていない。また、報道によれば、業種、企業によって状況が異なることが見て取れる。明日が集中回答日となるが、自動車大手等では、月例、一時金ともに満額回答という報告がなされている一方、ウクライナ情勢など先行き不透明な経済状況下での人事院としての認識如何。

(人事院) ウクライナ情勢は、今後様々なところに影響が出てくるものと考ええる。春闘の経過も注視していくが、これから夏にかけて、賃金、ひいては国の経済がどうなっていくか、今まで以上に注意深く見ていきたい。

(公務員連絡会) 官民給与の比較方法・企業規模については、変更がないということでよいか。また、職種別民間給与実態調査のスケジュールは例年どおりの時期に行うことで準備を進めているということによいか。

(人事院) 比較方法、企業規模とも、現時点では現行方式が妥当と考える。スケジュールについても、例年どおりで進めるよう、準備を行っている。

(公務員連絡会) 初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差の解消は、喫緊の課題であると認識しているが、昨年の人勧期の給与局長との経過も踏まえて、改めて、人事院としての認識如何。

(人事院) 民間との格差は認識している。一昨年、昨年は民間との官民較差が小さかったことから、初任給についても格差解消できないまま今年に至っている。昨年の人勧期のやり取りで示した問題意識は引き続き持っている。

(公務員連絡会) 諸手当について。人事院において、テレワークに関する手当を導入している民間企業等に関するヒアリングを実施したと承知しているがその状況如何。また、令和4年度民調に向けて調査項目の検討・調整を行っていくとのことだがその検討状況如何。

(人事院) 昨年民調で調査し、在宅勤務手当について個別企業からのヒアリングを行った。また、今後、各府省においてもテレワークについて費用負担等のヒアリングを行っている。今年の民調でも、在宅勤務手当について、改めて把握する方向で準備をすすめている。

(公務員連絡会) 定年引上げ後の60歳超職員の給与との整合を含めた再任用職員の給与の改善については、2023年度(令和5年度)からの定年引上げに向けた課題となるが、この間、要求している手当の支給など、できるところから改善していくべきと考

えるが認識如何。

(人事院) 暫定再任用及び再任用短時間勤務職員については、現行の再任用職員の給与を基本に措置されることになる。再任用職員の給与については、手当等をはじめ各府省からも改善要望が出ており、必要な検討を行ってまいりたい。

⑤非常勤職員等の雇用・労働条件の改善について

(公務員連絡会) 一時金については、昨年7月の「非常勤職員の給与に関する指針の改正」を踏まえ、公務員連絡会における春闘期の取組として、関係構成組織において、期末・勤勉手当の支給実態を把握し、待遇改善に向けて労使交渉の場で積極的に議論することとしている。人事院には、今年6月の一時金の支給状況を踏まえて、各府省の状況等について必要なフォローアップを行うよう求めるが、先の回答では「今後、いずれかの段階で確認を行っていく」とのことだったが、いつ頃を想定しているのか。

(人事院) 各府省の状況把握について、具体的にいつとは申し上げられないが、随時、各省には指導等を行っていききたい。

(4) 回答指定日の委員長クラス交渉

公務員連絡会委員長クラス交渉委員は、3月22日に川本人事院総裁、3月23日に二之湯国家公務員制度担当大臣との交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。交渉における、川本総裁、二之湯大臣の回答概要は次のとおりです。

【川本人事院総裁】

- ①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。
- ②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、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。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く。
- ③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あり、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保しよう取組む。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く。
- ④定年引上げに関しては、今月2月18日に人事院規則の制定・改正等を行ったところ。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く。
- ⑤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」の発出等の措置を行ったほか、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く。

- ⑥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日に「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、各府省の取組を支援している。今後も各府省の具体的な取組が進むよう支援していく。
- ⑦ハラスメント防止対策について、人事院は、令和2年4月にパワー・ハラスメントの防止等を講じるための人事院規則を制定し、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、令和2年6月に施行したところ。今後も、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・指導を行っていく。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く。新型コロナウイルス感染症への対応については、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。今後も、感染状況等を注視しつつ、必要な対応を行っていく。

【二之湯国家公務員制度担当大臣】

- ①令和4年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定する。その際、皆さまとも十分に意見交換を行っていく。
- ②非常勤職員については、引き続き、適正処遇が確保されるよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進める。
- 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ていく。
- 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ため、誠実に意見交換しつつ慎重に検討する。
- ⑤今後も職員団体とは誠意を持った話合いによる一層の意思疎通に努める。

(5) 公務員連絡会の声明

公務員連絡会は、国家公務員制度担当大臣及び人事院総裁の回答を受け、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」との声明を確認しました。

Ⅱ 2022年春季の各種取組

1. 定年引上げについて

人事院は、2月18日に、定年の段階的な引上げに伴う人事院規則を制定しました。65歳を超える特例定年を措置する職員や勤務延長ができる事由等について規定されるほか、管理監督職の範囲の詳細等、情報提供・意思確認の実施時期や項目等、定年前再任用や暫定再任用の手続き、60歳で俸給月額が7割とまらない職員の範囲や様々な職員の類型ごとの具体的な算定方法等が新設されます。また、これを踏まえ、地方公務員については、3月18日に総務省より条例例が発出されました。今後は各地方公共団体において、定年引上げの施行に向けた早い段階での環境整備が必要です。

公務員連絡会は、3月15日の人事院交渉において、定年引上げ後の60歳超職員の給与との整合を含めた再任用職員の給与、手当の支給等について改善していくべきと強く要求しました。様々な課題がある中で、2023年4月の施行に向け、今後も必要な対応を図っていきます。

2. 2021人勸の取り扱いと給与法改正案に関わる経過

2021人事院勧告（月例給改定なし・一時金の0.15月分引下げ）の取り扱いについて、政府は、11月24日に「経済対策等政府全体の取組との関連を考慮」し、2021年度の引下げに相当する額については、2022年6月の一時金から減額調整することを閣議決定しました。これにより、給与法の改正案は、1月17日に召集された通常国会に提出されることになり、国公育休法改正案とともに、4月6日の参議院本会議で成立しました。

このため国家公務員については全て、2022年6月の一時金で2021年度の期末手当分も含めて引き下げが行われることとなりました。一方、地方公務員については、人事委員会勧告の内容やそれぞれの労使交渉の結果を尊重し、2021年12月期の一時金で減額調整を行った自治体と、国に倣い2022年6月期で減額調整を行う予定の自治体とに分かれる結果となりました。

公務員連絡会は、ここに至る過程で、国会の場も含めて政府に対し、基準日である12月1日までに12月一時金での調整を行うための立法措置の機会を確保できなかったことが真相であること、6月一時金での調整は年度を超えた調整であり、例外的な措置とし、前例とすべきではないこと等を繰り返し指摘してきました。政府の独断により、労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告と異なる措置を講じることはあってはならず、今回の事態を一つの教訓とし、引き続き警戒していくことが必要です。

3. 育児休業等に関する法律等の改正を踏まえた対応

昨年の人事院勧告時の意見の申出を踏まえた、育児休業の取得回数を①原則2回まで（現行、原則1回まで）、②子の出生後8週間以内に2回まで（現行、1回まで）可能とする改正国家公務員の育児休業等に関する法律等については、4月6日に参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されることとなりました。施行日は10月1日であり、改正内容の周知を行うとともに、法律の改正に伴う人事院規則等の改正について、人事院に対して前広な情報提供と、交渉・協議のうえでの措置を求めます。

地方公務員の育児休業法等改正法案についても、4月22日の参議院本会議において全会一致で可決・成立しました。

4. 退職手当について

人事院は、政府からの要請に基づき、公務員の退職手当について、官民均衡を図る観点から、おおむね5年ごとに民間企業の退職給付制度の調査を行い、調査結果の公表と見解の表明を行っています。今回の調査は2021年10月1日に始まり、期間を延長して12月28日まで行われました。

退職給付の水準は、退職後の職員及び家族の生活設計に大きく影響するものであり、組合員の関心も極めて高いことから、公務員連絡会は春闘期において、幹事クラス交渉、書記長クラス交渉の場で検討状況を質した上で、4月13日、民間退職給付の調査等に関わる人事院交渉を行い、4月21日に調査結果および見解の公表に先立ち、人事院より説明を受けました。さらに、人事院が表明した、「比較結果に基づき、退職給付の取扱いについて検討を行うことが適切」との見解を受け、4月25日、退職手当の見直しに関わり内閣人事局と交渉を行い、「今回は較差が0.06%と極めて僅少であり官民で概ね均衡していると認められることから退職給付水準の改定は必要ない」という回答を得ました。

今回の内閣人事局の考え方については、前回及び前々回の大幅な減額改定を踏まえ、過去の調査結果と改定に基づく対応として適切なものであると受け止め、今回の退職手当に関わる交渉を終えました。なお、退職給付水準の官民比較のあり方等については、民間企業における退職給付制度等の動向を注視しながら、引き続きの課題として検討していきます。

2022年人勸期の取組方針

一、人勸期の取組をめぐる情勢

1. 民間の春季生活闘争

一月例給は昨年比増、一時金は金額集計で昨年比減

連合の2022年春季生活闘争は、「『人への投資』と月例賃金の改善にこだわった交渉を粘り強く進め、最大限の回答を引き出し、賃上げの社会的広がり拡大していく」として、各労使が精力的に交渉を重ねています。

連合が5月9日に公表した第5回回答集計結果(5月6日現在)では、月例給与については、平均賃金方式で回答を引き出した組合数は3,336組合(組合員数234万1,714人)、組合員数による加重平均で6,160円、2.10%で、去年同期比813円増、率で0.29ポイント増となっており、例年に比し健闘が目立っています。また、経団連集計(5月20日公表)の大手企業の回答状況においても、月例賃金の引上げ額(率)は、7,430円(2.27%)で、本年集計企業の昨年比で1,306円(0.43ポイント)増と、2018年以来の増加となっています。特に業績がコロナ前の水準を回復した企業の引上げ額(率)については、9,748円(3.02%)と引上げ傾向が鮮明になっています。

一時金については、連合集計によると、年間で156万4,054円(金額集計)、4.89月(月数集計)となり、去年同期比1万4,746円減、0.19月増、本年夏季分では70万4,362円、2.40月となり、去年同期比1万3,011円減、0.11月増となっています。また、民間企業の夏季賞与(支給事業所における一人当たり平均)の見通しでは、日本総研0.3%増、三菱UFJリサーチ&コンサルティング1.0%増、第一生命経済研究所1.2%増、みずほ総研1.4%増など、いずれも昨年より増加するとの予測が公表されています。

一方で、ロシアのウクライナ侵攻による資源価格の高騰や、日銀の金融緩和策の継続による急激な円安の進行により日本経済の先行きは不透明感が増しており、特に一時金については予断を許さない状況であるとの認識が必要です。

なお、本年の官民比較の対象となる昨年冬の民間における支給状況は、経団連集計(大手企業)で82万959円(前年比5.16%減)、連合集計では額で64万8,925円(前年比3万5,589円増、率換算で5.8%増)、月数で2.21月(前年比0.04月増、率換算で1.8%増)、厚生労働省毎月勤労統計調査(年末賞与の支給状況、30人以上事業所)では44万2,231円、前年比0.3%増となっています。

2. 人事院の職種別民間給与実態調査

本年の職種別民間給与実態調査については4月25日から6月17日まで実施されます。公務員連絡会は、4月14日の交渉において、①企業規模及び官民の比較方法に変更がないこと、②人事院勧告に向けて、例年どおりのスケジュールに沿って取り組むことを確認しています。調査の基本的枠組みは例年同様ですが、諸手当については、昨年行った「在宅勤務者に対する通勤手当等の状況」を、「在宅勤務関連手当の支給状況等」として調査をし、昨年に引き続き、家族手当の支給状況や高齢者雇用施策の状況について調査を行っています。

3. 新型コロナウイルス感染症対策

緩やかな減少傾向にあった新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は、再度増加傾向に転じており、第七波への懸念も高まっています。感染症対策について、公務員連絡会は、これまでも人事院に対して、感染防止対策などについて職場実態を踏まえて必要な改善等を求めてきました。引き続き、人事院には、各府省における措置事項の対応状況等を把握し、必要に応じて適切な対応をはかるよう指導することを求めます。

4. 長時間労働の是正

人事院は、5月25日に2020年度の各府省における「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等について」を公表しました。それによると、①他律部署の指定状況が、本府省で76.0%(前年比0.1%減)、本府省以外で15.6%(同0.1%減)だったこと、②上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合(定員比)は、他律的業務の比重が高い部署全体では13.6%(同4.9%増)、うち本府省では25.2%(同9.5%増)となっていること、自律部署全体では7.0%(同0.4%増)、うち本府省では14.1%(同1.8%増)となっていることが明らかとなっています。さらに、③本府省の他律部署では、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の基準を超えた職員の割合がそれぞれ18.1%(同7.7%増)、18.0%(同7.2%増)となっていること、また「1月100時間未満」の基準を超えた職員の割合が13.8%(同6.0%増)であることなどが明らかになりました。

2019年度と比して、年度を通じて新型コロナウイルス感染症への対応による超過勤務が計上されたことを考慮する必要があると思いますが、すべての項目において「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合」は増えています。

また、2021年10～11月に実施した公務労協国公関係部会による「生活実態調査」においては、サービス残業があったと回答した職員が14.2%(前年14.6%)と前年からほとんど改善しておらず、引き続き大きな課題が残されている実態も明らかとなっています。

これらの実態を踏まえ、人事院規則15-14に基づく各府省の「上限を超えた超過勤

務の状況」等について、他律部署の指定における全府省統一的な基準の明確化や特例業務の範囲の厳格化等、人事院との間で詳細な検証、議論を行うとともに、超過勤務手当の全額支給はもとより、より実効性ある超過勤務の縮減策を講じるよう、人事院に対して主体的な役割を果たすことを求めます。

5. テレワーク等の柔軟な働き方

人事院は、昨年の公務員人事管理に関する報告を踏まえ、「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」を開催し、テレワーク等の柔軟な働き方についての議論を進めています。公務員連絡会は、2月28日の第2回研究会における職員団体ヒアリングに参加し、地方支分部局を含めた国家公務員、政府関係法人職場等におけるテレワークやフレックスタイム制の現状や課題、勤務間インターバル導入にあたっての考え方等を示しました。

テレワークやフレックスタイム制については、本年の人事院勧告（報告）も見据え、研究会の中間報告を注視しつつ、公務員の働き方の実態を踏まえた制度となるよう、交渉・協議を行います。また、勤務間インターバル制度については、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの確保という観点から、これらを担保するための手段であるということが大前提であるとの認識のもと、具体的な制度のあり方について、引き続き研究会における議論等を注視します。

いずれにしても、テレワーク等の柔軟な働き方の制度化にあたっては、超過勤務の縮減等、総労働時間の削減、業務量に見合った人員の確保とあわせて進めていくことが重要です。

6. 非常勤職員の処遇改善

(1) 昨年7月に人事院の「非常勤職員の給与に関する指針」が改正され、常勤職員との給与の権衡といった観点から、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する一時金については、常勤職員と同等に支給することが求められています。本年6月期を含めた一時金の支給状況について、政府および人事院において各府省の状況を把握し、常勤職員との格差解消を図るよう求めます。また、国の非常勤職員に関する法制度の更なる整備や、地方における会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給など、引き続き処遇の改善や雇用の安定化を求めていく必要があります。

(2) 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関わって、非常勤職員の配偶者出産休暇等の新設、産前・産後休暇の有給化が1月1日より、育児休業・介護休暇等における「引き続き在職した期間が1年以上」とした取得要件の廃止についての人事院規則の改正が、4月1日より施行されています。制度の周知と休暇の取得しやすい職場環境の整備を進めるとともに、引き続き、無給休暇の有給化等、常勤職員との格差解消を図ることが重要です。

二、取組の基本的考え方

公務員連絡会は、引き続き、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置付けます。

本年人勧期については、低迷する日本の勤労者の賃金を改善することは、「コロナ禍からの回復」という観点も含め、喫緊の課題であるという認識を基本とします。その上で、春季生活闘争における民間の奮闘を引き継ぎつつ、職員の生活を守るため、人事院に対して、賃金・労働条件に関わるあらゆる課題について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意のもとに作業を進めるよう求めます。

そして、勧告までの粘り強い交渉・協議を展開していくこととします。

三、課題と要求の考え方

1. 賃金要求について

(1) 本年の官民較差に基づく給与改定勧告については、民間の月例給与及び一時金の状況等を踏まえ、

①2022年の給与改定勧告にあたっては、職員の月例給与の引上げ勧告を行うこと。とくに、初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差を踏まえること。

②一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引き上げること。

を求め、較差の配分については、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて作業を行うことを要求します。

(2) 諸手当については、社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態を踏まえて措置することを求めます。

(3) 再任用職員の給与制度については、生活関連手当の支給をはじめ、その経済的負担や定年前職員との均衡を考慮して改善することを求めます。

2. 新型コロナウイルス感染症への対応について

今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康確保のため、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じることを求めます。

3. 労働諸条件の改善について

(1) 労働時間の短縮及び休業制度等について

公務職場におけるワーク・ライフ・バランスを実現するため、「働き方改革」の推進、総労働時間の短縮と超過勤務縮減の取組を引き続き強化します。

そのため人事院に対しては、

- ①各府省に対して、勤務時間管理を適切に行うよう指導すること。また、本府省における在庁時間削減の取組についても、人事院として積極的に役割を果たすこと。
- ②各府省の上限を超えた超過勤務の状況に関わる整理・分析・検証等の結果を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議に基づき、特例業務の扱いについて必要な見直しをはかること。
- ③「他律的業務の比重が高い部署」の指定にあたっては、各府省における統一性の確保を最低として、各府省への指導を強化すること。
- ④1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する手当の割増率を引き上げること。
- ⑤テレワークをはじめとする労働の柔軟化について、公務職場における働き方の実態を踏まえた制度とすることを基本に、制度・運用の改善や各種手当の検討などを行うこと。その際、公務員連絡会との十分な交渉・協議を行うこと。
- ⑥公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。その際、「EU労働時間指令」（注1）に示された基準を踏まえること。
- ⑦家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること。
- ⑧国家公務員の育児休業等に関する法律等の改正を踏まえた人事院規則等の改正について、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて措置すること。
- ⑨妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、休暇を取得しやすい職場環境の整備を行うとともに、民間の動向等を踏まえ、更なる制度の改善を図ること。新設された出生サポート休暇については、各府省の実態を把握し、必要な対応を図ることを求めます。

（注1）EU労働時間指令

現行のEU労働時間指令は、1993年に制定され、2000年に改正された。

指令は、

- 1) 24時間につき最低連続11時間の休息期間を付与
- 2) 6時間を超える労働日につき休憩時間を付与（付与条件は加盟国の国内法や労使協定で規定）
- 3) 7日毎に最低連続24時間の週休及び11時間（1日の休息期間）の休息期間を付与
- 4) 1週間の労働時間について、時間外労働を含め、平均週48時間以内の上限を設定（算定期

間は4カ月)

5) 最低4週間の年次有給休暇を付与などを内容としている。

なお、EUにおける「指令」は、加盟国の政府に対して直接的な法的拘束力を及ぼすものである。指令には政策目標と実施期限が定められ、指令が採択されると、各加盟国は、期限内に政策目標を達成するために国内立法等の措置を取ることが求められる。

(2) 障害者雇用について

2021年3月1日から法定雇用率が0.1%引き上げられ2.6%となりましたが、引き続き、各府省においては、法定雇用率の達成の遵守が求められます。

そのため人事院に対しては、障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、人事院としての役割を適切に果たすことを求めます。

(3) 女性公務員の採用等の推進について

人事院に対して、女性国家公務員の採用・登用・職域拡大の着実な推進に向け、積極的な役割を果たすよう求めます。

(4) 福利厚生施策の充実について

①心の健康づくりについては、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、ストレスチェックや「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づく施策の着実な推進に向けて必要な対応を図ることを求めます。

②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ます。とくに、パワー・ハラスメント対策については、人事院規則10-16等に基づいた各府省の取組状況を引き続き、把握するとともに、とくに相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、必要な指導を行うこと、また、苦情相談、紛争解決における人事院の役割を着実に果たすことを求めます。

4. 高齢者雇用施策について

2023年4月1日の段階的定年引き上げの施行にあたっては、その円滑かつ安定的な実現のための環境整備に向けて、人事院として役割を果たすことを求めます。また、改正国家公務員法附則で検討事項とされた給与制度等の検討については、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づき行うことを求めます。

5. 非常勤職員等の制度及び待遇改善について

(1) 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇原則に基づき、非常勤職員等の給与を引き上げることを求めます。

- (2) 「非常勤職員の給与に関する指針」の改正を踏まえ、一時金の支給状況について各府省の状況を把握し、必要な指導等を行うことを求めます。
- (3) 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と待遇の改善となるよう、適切な運用に努め、必要な改善措置を講じることを求めます。
- (4) 非常勤職員の休暇制度等については、常勤職員との均等待遇をはかるため、公務員連絡会との検証の場における議論も踏まえ、無給休暇の有給化等の改善をはかることを求めます。
- (5) 非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組を踏まえ、制度の抜本的改善に向けた検討を継続することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、作業を進めることを求めます。

四、具体的な取組の進め方

1. 要求提出と交渉配置

- (1) 6月20日(月)に、「2022年人勧期における要求書」を人事院に提出します(委員長クラス交渉委員)。
- (2) 人事院への要求提出日以降、国公組合を中心に、人事院地方事務局要請行動を実施します。
- (3) 各級交渉委員による人事院との交渉・協議の具体的なスケジュールについては、以下の通り設定することとします。
 - ・ 7月13日(水) 幹事クラス交渉(職員団体審議官)
 - ・ 7月26日(火) 書記長クラス交渉(職員福祉局長、給与局長)
 - ・ 8月上旬 委員長クラス交渉(人事院総裁)なお、上記以外にも交渉・協議の状況を踏まえ、必要に応じて追加的に配置します。

2. 全国統一行動等

- (1) 新型コロナウイルスの感染状況を慎重に見極めつつ、政府や連合の対応を踏まえながら、書記長クラス交渉に合わせて、7月26日(火)に日比谷大音楽堂で1,500人規模(従来の半数程度)集会、交渉支援行動、霞ヶ関一周デモ行進を配置します。
- (2) 次のとおり全国統一行動日を設定し、各構成組織の実情に応じた行動等を実施します。
 - ・ 第1次 6月21日(火) 要求提出の翌日
 - ・ 第2次 7月26日(火) 書記長クラス交渉と同日
 - ・ 第3次 8月上中旬 勧告日の翌日

- (3) 勧告をめぐる情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整・幹事合同会議等で検討します。

3. 勧告後の取組方針

勧告の全体像が明らかになった時点で、代表者会議を開いて公務員連絡会としての本年の勧告に対する態度を協議、決定することとします。

以上

2022年人勧期の人事院への要求事項

1. 賃金要求について

(1) 月例給与について

2022年の給与改定勧告にあたっては、職員の月例給与の引上げ勧告を行うこと。とくに、初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差を踏まえること。なお、較差の配分については、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。

(2) 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引き上げること。

(3) 諸手当について

社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態を踏まえて措置することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めること。

(4) 再任用職員の給与等について

再任用職員の給与制度について、生活関連手当の支給をはじめ、その経済的負担や定年前職員との均衡を考慮して改善すること。

2. 新型コロナウイルス感染症への対応について

今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康確保のため、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。

3. 労働諸条件の改善について

(1) 労働時間の短縮及び休業制度等について

公務職場におけるワーク・ライフ・バランスを実現するため、「働き方改革」等を次の通り進めること。

- ① 各府省に対して、勤務時間管理を適切に行うよう指導すること。また、本府省における在庁時間削減の取組についても、人事院として積極的に役割を果たすこと。
- ② 各府省の上限を超えた超過勤務の状況に関わる整理・分析・検証等の結果を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議に基づき、特例業務の扱いについて必要な見直しをはかること。

- ③ 「他律的業務の比重が高い部署」の指定にあたっては、各府省における統一性の確保を最低として、各府省への指導を強化すること。
- ④ 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する手当の割増率を引き上げること。
- ⑤ テレワークをはじめとする労働の柔軟化について、公務職場における働き方の実態を踏まえた制度とすることを基本に、制度・運用の改善や各種手当の検討などを行うこと。その際、公務員連絡会との十分な交渉・協議を行うこと。
- ⑥ 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。
- ⑦ 家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること。
- ⑧ 国家公務員の育児休業等に関する法律等の改正を踏まえた人事院規則等の改正について、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて措置すること。
- ⑨ 妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、休暇を取得しやすい職場環境の整備を行うとともに、民間の動向等を踏まえ、更なる制度の改善を図ること。また、出生サポート休暇については各府省の実態を把握し、必要な対応を図ること。

(2) 障害者雇用について

障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、人事院としての役割を適切に果たすこと。

(3) 女性公務員の採用等の推進について

女性国家公務員の採用・登用・職域拡大の着実な推進に向け、積極的な役割を果たすこと。

(4) 福利厚生施策の充実について

- ① 心の健康づくりについては、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、ストレスチェックや「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づく施策の着実な推進に向けて必要な対応を図ること。
- ② 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。
とくに、パワー・ハラスメント対策については、人事院規則10-16等に基づいた各府省の取組状況を引き続き、把握するとともに、とくに相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、必要な指導を行うこと。また、苦情相談、紛争解決における人事院の役割を着実に果たすこと。

4. 高齢者雇用施策について

2023年4月1日の段階的定年引上げの施行にあたっては、その円滑かつ安定的な実現のための環境整備に向けて、人事院としての役割を果たすこと。

また、改正国家公務員法附則で検討事項とされた給与制度等の検討については、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づき行うこと。

5. 非常勤職員等の制度及び待遇改善について

- (1) 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇原則に基づき、非常勤職員等の給与を引き上げること。
- (2) 「非常勤職員の給与に関する指針」の改正を踏まえ、一時金の支給状況について各府省の状況を把握し、必要な指導等を行うこと。
- (3) 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と待遇の改善となるよう、適切な運用に努め、必要な改善措置を講じること。
- (4) 非常勤職員の休暇制度等については、常勤職員との均等待遇をはかるため、公務員連絡会との検証の場における議論も踏まえ、無給休暇の有給化等の改善をはかること。
- (5) 非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組を踏まえ、制度の抜本的改善に向けた検討を継続することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、作業を進めること。

以上