

2022年人事院勧告期、確定期前半の経過(案)

1. 公務員連絡会は、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るとともに、2022年人勧期について、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た。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、職員的生活を守るため、勧告までの粘り強い交渉・協議を展開していくこととした。

そして、勧告期要求として、①急激な物価上昇のなか、民間春闘や全印刷・全造幣における中労委調停よる3年ぶりのベア獲得などの成果を引き継ぎながら、公務員の月例給及び一時金の引き上げを勧告させること、②初任給の改善等により若年層における民間との格差の解消を図ること、③再任用職員への手当の拡充を含め高齢層職員の処遇の見直しを図ること、④特例業務や他律部署のあり方の見直しなど実効性ある超過勤務の縮減策を実現すること、⑤常勤職員との権衡に基づく更なる非常勤職員の待遇を改善させること等を人事院に求め、取組を強化した。

2. 公務員連絡会は、6月20日に人事院総裁に対し要求書を提出し、2022年人勧期の取組を本格的に開始した。その後、7月13日に幹事クラスによる審議官交渉、26日に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を積み上げ、翌2日には幹事クラスによる職員団体審議官との配分交渉を行った。4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、要求提出翌日に第1次全国統一行動、書記長クラス交渉翌日には第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粘り強く取組を進めた。

3. 人事院は、8月8日、国会と内閣に対して、本年の官民較差は民間給与が国家公務員給与を0.23%=921円上回ったとして、月例給については、初任給及び30歳代半ばまでの若年層に限り引き上げること、一時金については0.1月分を引上げ、引上げ分は勤勉手当に配分すること等を内容とする「職員の給与に関する報告」と「勧告」、「公務員人事管理に関する報告」を行った。

本年の給与に関する報告・勧告の主な内容と公務員連絡会の基本的な評価は次のとおりである。

(1) 月例給

本年の月例給については、民間給与が、国家公務員の月例給を921円(0.23%)上回ったことから官民較差を埋めるべく、初任給及び30歳台半ばまでの職員が在籍する号俸に限って引き上げることを勧告した。

この結果について、公務・公共サービス労働者を取り巻く状況、日本の経済及び勤労者の賃金と生活の実態、そして我々の要求からすれば、月例給の引上げは極めて当然のことであると評価できる。むしろ、①民間春闘や全印刷・全造幣における新賃金交渉の結果等に鑑みて低い水準の引上げに留まったこと、②我々が求めた全世代への配分に至らなかったことは、残念な結果であったと言わざるを得ない。さらに、③初任給の引上げを中心とする若年層の給与改善は、我々も求めていた内容であり、結果として公務における人材確保や非常勤職員の給与改善にも寄与することから、基本的には是とするところである。しかし、今回の改定によって、近年にない大幅な初任給引上げ(大卒者は29年ぶりの水準、高卒者は30年ぶりの水準)を行ったとしても、なお民間との格差は解消されないことは、課題を残したものと言える。

(2) 特別給

一時金について、公務の現行支給月数が期末手当2.40月、勤勉手当1.90月で年間4.30月である一方で、民間の平均支給月数が4.41月となったことから、支給月数を0.10月分引き上げることを勧告した。再任用職員については0.05月分引上げ、年間2.30月分となる。

引上げ分は、ともに全て勤勉手当に充てられる。

また、引き上げ分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図るとした。一部とは0.02月分(0.01月×夏季・冬季)であることが、交渉により明らかになっている。

これらについて、まず、3年ぶりに支給月額増となること自体は、コロナ禍前の水準の回復には至らないものの、組合員の期待に一定程度応えたものと受け止めたい。

しかし、二つの見過ごせない問題が存在していると言わざるを得ない。すなわち、①この間の引上げ勧告と同様に、全て勤勉手当に割り振ること、②対象となる職員全体に一律に支給するのではなく、成績評価上位者により手厚く配分すること、である。これらについては、急激な物価上昇が続き、今後更なる上昇も想定される中で、これの生活への影響は、年齢や立場に関係なくもたらされるものであること、またコロナ禍のもと、感染症対応も含めて懸命に職務に従事している職員の実情からして極めて

遺憾であると言わざるを得ない。また、人事院は、公務員給与の基本的あり方として、能力・実績主義を強調し、それを今回の措置に至る最大の論拠としているが、それについても、この間の公務・公共サービスをめぐる状況の変化等に鑑みれば、疑問なしとはしないところである。

(3) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」等について

①テレワークに関連する新たな手当等について

人事院は報告において、その他の取組として、①博士課程修了者等の初任給基準の見直しや、②テレワークに関する給与面での対応、を挙げている。

②については、この間の国公関係部会における調査・ヒアリング等においても現場から問題意識も示されているところであり、基本的には是とするものであるが、「公務員人事管理に関する報告」において示されたテレワーク関連課題や「勤務間インターバル」の導入の課題と併せて、「柔軟な働き方」総体の問題としてとらえる必要がある。また、下記に示した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」における検討とも併せて、職場や生活の実態を踏まえつつ、今後意見反映を図る必要がある。

②「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

人事院は、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて様々な取組を進めるなかで、給与面においても諸課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取り組むとしている。

現段階で想定される課題としては、初任給や若年層職員の給与水準のほか、定年の段階的な引上げに関する改正国公法附則に明記された、60歳前後の給与カーブに係る問題、再任用職員の給与や手当支給を含めた課題、地域手当をはじめとした、この数年で検討対象となる各種手当の見直し等が挙げられる。

これについて、人事院が想定している課題（俸給表および各種手当）はいずれもこの数年で検討対象になるものであり、あるいは我々が改善を要求してきた課題もある。そのため、我々としても正面から向き合う必要があるが、いずれも、そう簡単に結論が得られるものとは想定できず、また、この間の経過や取り巻く情勢からすれば、検討の方向性について楽観的な見方を持つことはできない。そのため、人事院は、2023年に骨格案、2024年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目標としているが、この間の交渉の中で、我々との協議を行うことを明言していることを踏まえ、交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めていくことが必要である。

(4) 「公務員人事管理に関する報告」について

①長時間労働の是正

人事院は2022年4月より「勤務時間調査・指導室」を設置し、客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を突合して、大きな乖離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行うこととしている。また、他律部署の範囲について、業務の実態に即して細かく指定するよう指導を行うとともに、特例業務の範囲が必要最小限になるよう、医師の面接指導の徹底に関する指導を行っていくとしている。

この点については、同室の働きに期待するものではあるが、問題は「指導」の中身であり、他律部署の指定など、各府省任せになっているとされる部分にどの程度切り込めるか否かが問題である。人事院が2022年5月に公表した、2020年度における「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合」においても、他律部署・自律部署のいずれにおいても「上限超え職員」は増加しているのが実態である。この2年間は、コロナ対応という異常事態のもとでの数値ではあるが、今後状況が落ち着いていく中でこそ、人事院には、主体的な役割を積極的に果たすことが求められる。また、この問題は各府省労使間での超過勤務縮減に向けた真摯な協議と取組が重要であることを改めて指摘しておきたい。

②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検討

人事管理報告において、本年1月に設置された「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」における中間報告（6月）で提言された、コアタイムを2～4時間（現行6時間）に短縮し、フレキシブルタイムについては5時～22時（現行7時～22時）と拡大、1日の最短勤務時間を2～4時間（現行6時間）にする等とした内容が盛り込まれた。

休暇制度の柔軟化については、おおむね4時間毎の連続する正規の勤務時間の後に休憩時間を置くことは存置しつつ、休憩時間を置く時間帯に関わらず、最長で6時間30分の連続勤務時間を設定可能とした。いずれも人事院規則を2023年4月に改正し、施行するとしている。

「テレワーク等研究会」については、既に国公関係部会として、各構成組織からの現場報告等を踏まえ、ヒアリングに臨み、意見反映に努めてきた。引き続き、(3)①に示した「テレワークに関連する新たな手当」の問題と併せて対応する必要がある。その際、公務員の職場環境や職務内容は極めて多岐に渡っていることから、新たな制度を導入する場合、現場の実態を十分に踏まえた柔軟なものにさせる必要がある。また、これらは、地方公務員や独立行政法人をはじめとする政府関係法人等にも影響を及ぼすことが想定されることから、以降は、その面もさらに考慮に入れつつ対応を図る必要がある。

4. 公務員連絡会は、人事院報告・勧告が8月8日に行われたことを受けて、同日、国家公務員制度担当大臣、厚生労働大臣に対し、「本年の人事院勧告を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づく速やかな給与の改定に係る措置を図ること」を求める要求書を提出した。交渉にあたって国公担当大臣は、「公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取り扱いの検討を進めてまいりたい。その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたい」と回答した。また、厚労大臣も、「国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を維持・尊重するという基本姿勢に立って、国民の理解を得られるような結論を得るよう、関係閣僚間で誠意をもって検討を進めてまいりたい」と回答し、両大臣は、今後の勧告取扱いに対する政府の姿勢を明らかにした。

5. 政府は、勧告直後に第1回給与関係閣僚会議を持ち回りで開催し、勧告の取扱い等について検討を進めた。公務員連絡会は10月4日に内閣人事局政策統括官、5日に国家公務員制度担当大臣と交渉を行い、政府の検討状況を質した。

政府は、7日、第2回給与関係閣僚会議を開催し、本年の人事院勧告を勧告どお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」を決定するとともに、給与法改正法案を第210臨時国会に提出した。

給与改定に関する法律案については、地方公務員等への影響をも考慮し、可及的速やかに成立させるべきであり、公務員連絡会としても早期成立をめざして働きかけを強めていく。引き続き、政府、与党の動向を注視し、政府との交渉を進めるとともに、国会段階の法案を巡る取組に向けて国会対策を強化していく。

2023年度活動方針(案)

一、若干の情勢と活動の基本的考え方

①3年に及ぶ新型コロナウイルス感染症の世界的パンデミックについて、WHOは「終わりが視野に入った」との認識を示している(9月14日・テドロス事務局長)が、日本では、9月25日まで10週連続で世界最多の週間感染者数を記録するなど、「第7波」と呼ばれる感染拡大が収束し切っていない状況である。そのため、引き続き国・地方の公務・公共サービス労働者は、収束に向け緊張感ある対応を続けているところである。

②2022年2月24日に始まったロシアによるウクライナ侵攻は、一向に和平への目途が立っていない。これにより世界的なエネルギー関連・食糧品関連を中心とした物資不足と価格高騰が続いており、世界経済に大きな打撃を与えている。日本については、アメリカを始めとする他の先進諸国が金融引き締め策に踏み切る中、唯一超低金利政策を続けているため、急速な円安が進み、輸入品を始めとする原材料価格の上昇が拡大し、国民生活を大きく圧迫する状況が続いている。

③比較的好調であった2022民間春闘の結果や3年ぶりとなった全印刷・全造幣の調停によるベア獲得などの情勢のもと、8月8日に内閣と国会に対して行われた2022人事院勧告では、初任給や若年層の給与改善を中心に、平均0.3%の俸給月額の改定と、0.1月分の一時金(勤勉手当)の引上げが盛り込まれた。また、報告において人事院は、2024年までの2年間を目標に、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する措置の成案を示し、施策を講ずることをめざすと明らかにした。

④10月7日、政府は、上記勧告内容を踏まえた給与法改正法案を国会に提出した。衆議院内閣委員会での審議入りは11月になる見込みである。

⑤以上の情勢を踏まえ、公務員の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、職員を代表する団体として、迅速かつ正確な情報収集を心がけながら、給与法改正案の早期完全成立に向け、政府・人事院との交渉・協議を強化する。また、感染症の収束状況を見極めつつ、構成組織間の連携強化に向けた各種活動を活性化させることをめざす。

二、活動の具体的課題と進め方

1. 賃金関連課題について

(1) 賃金改善に向けた基本的立場

- ①勸告制度のもと、最終的には国会・議会において、公務員労働者の賃金が決定されるという事実を基本に、引き続き政治の動向を注視する。特に、新型コロナウイルス感染症対策のための巨額な財政支出を含めて、国・地方の財政状況がより一層悪化する中で、財政再建の一環として公務員人件費の削減論が再度噴出するような事態も想定しつつ、そのような「政治」による公務員給与に対する介入を排除する。
- ②独法や政府関係法人、地域、民間中小に対する公務員の賃金・労働条件の社会的影響を重視し、公務労協に結集しながら、公務員賃金に関する社会的合意の確立を図る。
- ③日本の労働者全体の賃金低迷状況の突破に向け、連合の2023春季生活闘争に向けた方針議論および諸行動に積極的に参加する。

(2) 給与法改正法案への対応

今臨時国会に提出された給与法改正法案の早期成立に向けて国会対策を強化する。

(3) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

- ①人事院が、2022勧告時報告において打ち出した標記課題については、「給与構造改革（2005年勧告）」および「給与制度の総合的見直し（2014年勧告）」に続く、俸給表および諸手当を一体的に見直す新たな制度改革であると捉え、対応を強化する。
- ②人事院は、2023年に骨格案、2024年にその時点で必要な措置の成案を示し施策を講ずることを目標としているが、この間の交渉の中で、我々と協議すると明言していることを踏まえ、公式・非公式の協議を人事院との間で適宜行う。その上で、この改革が公務・公共部門全体に影響を及ぼすことに鑑み、必要な情報については、公務員連絡会賃金労働条件専門委及び公務労協労働条件専門委を合同で開催するなどして共有化を図る。
- ③具体的な対応方針については、組織内論議を十分に行い、2023年度基本要求进行を皮切りに、随時具体化していく。

2. 雇用と労働条件等に関する課題について

(1) 超過勤務の縮減などワークライフバランスの確立について

- ①人事院が5月に公表した「2021年の上限を超えて超過勤務を命ぜられた国家公務員の割合」において、他律部署・自律部署のいずれにおいても「上限超え職員」が増加していること等を踏まえ、「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化

をはじめ、超過勤務の縮減に向けた取組の強化を政府・人事院に求める。

②人事院に4月から設置された「勤務時間調査・指導室」について、各府省に対する指導を強化するよう求めるとともに、公務員連絡会に対する積極的な情報提供と協議・意見交換を適宜行うことを求める。

③2021年に実施した国公関係部会の生活実態調査においても、サービス残業が存在していることが明らかになっていること等を踏まえ、政府に超過勤務手当の全額支給の徹底を求める。

④政府に対して、各府省における勤務時間管理のシステム化の整備・導入状況等を明らかにさせるとともに、それに基づく実効性ある超勤縮減策を求める。

⑤職員の過重労働の主要な要因が要員不足であることを踏まえ、平時はもとより、新型コロナウイルス感染症対応を含む大規模災害等の緊急事態に対応できる、適切な人員配置を政府に対して求める。

⑥政府・人事院に対して、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よう求める。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、必要な対応を図るよう人事院に求める。

⑦政府・人事院に対して、夏季休暇の日数増と取得時期の弾力的運用、リフレッシュ休暇の新設など、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充を求める。

⑧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、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政府・人事院に対して求める。

(2)テレワークなど「柔軟な働き方」について

①在宅勤務の拡大に伴う手当の支給について、2022勧告時報告においては「具体的な枠組みの検討を進め」「テレワークに関する民間企業及び公務の動向を引き続き注視」との表現にとどまっている一方で、政府は、「テレワークで完結可能な業務の最大化」を重点課題としていること（「令和4年度における人事管理運営方針」）を踏まえ、人事院に対して、より積極的な検討と具体化を求める。

②「在宅勤務関連手当」の検討にあたっては、通勤手当との関係の整理も含めた制度のあり方について、公務員連絡会に対する積極的な情報提供と協議・意見交換を適宜行うことを求める。

③テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等については、2023年3月を目途に引き続き「テレワーク等研究会」で検討が行われ、その最終報告を踏まえ、2023年勧告時報告、または勤務時間法等の改正を前提とした意見の申出も想定されることから、人事院に対して引き続き積極的な情報提供と協議・意見交換を適宜行うことを求める。

④勤務間インターバルについては、「EU労働時間指令」（注1）に示された基準を踏まえ措置することを求める。

（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。

（3）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。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る。

（4）非常勤職員等の雇用と労働条件確保について

①改正「非常勤職員の給与に関する指針」（2021年7月）を踏まえ、10月18日を期限として実施された期間業務職員に関する各府省における取組状況調査（基本給・通勤手当・特別給）について、人事院に対して調査結果を開示させるとともに、その結果に基づく必要な指導等を行うことを求める。

②期間業務職員について、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政府・人事院に対して求める。

③非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員とのさらなる均等待遇に向け、無給休暇の有給化等の改善を図ることを人事院に求める。

④自治体における会計年度任用職員について、勤勉手当の支給を始めとする、更なる処遇改善に向けた法改正および処遇改善を政府に求める。

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、人事院に対して、制度

の抜本的改善に向けた検討を継続すること、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る。

(5) 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%となったこと等を踏まえ、引き続き、各府省において、法定雇用率の達成の遵守を求める。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、役割を適切に果たすことを求める。

(6) 女性公務員の採用等の推進について

- 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」等に基づく各府省の「行動計画」「取組計画」等の着実な実施を求める。

3. 2023年度基本要件について

上記1. 2. の内容を踏まえ、給与法改正法案の審議状況を見極めつつ、政府と人事院に対して2023年度基本要件を提出する。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、諸要求に関わる基本的な交渉課題を政府及び人事院との間で整理する。

4. 雇用と年金の確実な接続

- ①政府に対して、2023年4月からの定年の段階的引き上げに伴う、各府省における検討状況（60歳以降において勤務する意思のある職員数等の規模、シニア職員の職務内容や他の年齢層の職員との職務分担等）について明らかにさせるとともに、それに伴う退職手当などの人件費に係る概算要求や、定年前再任用短時間勤務職員に関する要求等の状況を明らかにさせる。
- ②政府・人事院に対して、本年末を目途に提示するとされている2024年度における定員及び級別定数措置に関する考え方について明らかにするよう求める。
- ③段階的な定年引上げが完成するまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを基本に職員の希望通りの再任用を実現するよう政府・各府省に求める。
- ④再任用職員を含む高齢層職員の処遇のあり方については、上記1. (3) に示した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」において、十分な検討を行うことを求める。