

人事行政諮問会議(第10回)

日時:令和6年8月28日(水)15時25分～16時30分

会場:オンライン

出席者:(委員)森田座長、荒木委員、小林委員、峰岸委員、宮島委員

(人事院)土生人事官、柴崎事務総長、役田総括審議官

植村事務総局審議官、荒竹職員福祉局次長、堀内人材局審議官

野口総務課長、本間給与局参事官

(オブザーバー)内閣官房内閣人事局 砂山審議官

○野口総務課長

人事院総務課長の野口でございます。本日はよろしくお願いたします。

これから、第10回人事行政諮問会議を開催いたします。本日は完全オンラインということになってございます。どうぞよろしくお願いたします。本日の資料につきましては、事務局より事前に送付いたしました、令和6年8月8日に出された人事院勧告・報告の概要となりますので、お手元に御用意いただければと思います。画面でも投映いたしますけれども、お手元にも御用意いただければと存じます。

まず、本日の会議から初めて参加する出席者を御紹介したいと存じます。人事官の土生でございます。

○土生人事官

土生と申します。どうぞよろしくお願いたします。

○野口総務課長

内閣人事局でも異動がございまして、砂山内閣審議官が御出席でございます。

○砂山審議官

内閣人事局内閣審議官を拝命いたしました砂山でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○野口総務課長

なお、本日ですが、他の予定が急きょ入りましたため、総裁の川本、職員福祉局長の荻野、人材局長の荒井、給与局長の佐々木は欠席となっております。人事院の担当は、それぞれ代替りの者が出席してございますので、御承知おきのほど、よろしくお願いたします。それでは、森田座長よろしくお願いたします。

○森田座長

はい、皆様こんにちは。お久しぶりでございます。今日はオンラインですが、どうぞよろしくお願いいたします。本日は、先般行われました令和6年人事院勧告・報告の内容につきまして、本会議の中間報告を受けた人事院の取組を中心に、事務局から御報告いただき、それについて意見交換を行いたいと思っております。それでは早速ですが事務局から御説明をお願いいたします。

○植村事務総局審議官

それでは議事次第2の「中間報告を受けた人事院における取組」について、概要資料に沿って、御説明をいたします。

まず、1ページですが、人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像を示している1枚紙になります。

2ページが、いわゆる給与勧告、給与改定の勧告になります。これについては既に報道でも多く取り上げられているところでございます。

最後の3ページですが、今年、給与勧告は例年の給与改定だけではなく、給与制度のアップデートとして、様々な内容について包括的に給与制度を整備することを勧告しております。あわせて、一番下にありますように、国家公務員の育児休業法の改正についても意見の申出をしております。

1ページに戻っていただきまして、改革の全体像でございます。諮問会議でも議論いただいておりますように、やはり人材確保が最大の課題ということでございます。人事院として、黄土色の囲みで3つ柱を立てていますが、一番左が人材確保、真ん中の柱が育成、職員の成長支援、一番右がWell-beingの実現に向けた環境整備、働き方の見直しという3つの柱となっています。それぞれの柱のツリーに諸施策を掲げていますが、一番上の給与制度のアップデートは、全体に関わる話でございます。これについては、概要の3ページで後ほど説明をさせていただきます。

まず、一番左の人材確保ですが、狭い意味での人材確保、採用試験の見直しでございます。上の2つが教養区分についての施策です。2つ目のポツにありますように、現在、総合職の試験の中に、いわゆる法律区分とか経済区分とか行政区分とか理工系とか農学系と様々な試験の区分があります。これらの区分は、それぞれ、法律などの専門試験が課される試験ですが、この教養区分というのは専門試験が課されない試験で企画立案やプレゼンテーション、コミュニケーション能力等のいわばポテンシャルをより重視した試験になっております。

現在この試験は毎年秋に実施しており、大学2年生の秋から受けられることになっています。これについて、相当優秀な受験者が専門試験からこの教養区分の方にシフトをしていて、かつ、合格者が各省庁で採用されている実績も伸びてきているということで、これを年2回実施するということとし、春にも教養区分を実施するという方

向で打ち出しております。

また、1つ目のポツに戻りますけれども、一般職の大卒の試験においても、これまでなかったわけですが、教養区分を新たに導入するということを打ち出しております。

3つ目のポツですが、オンラインの試験、司法試験は2026年度から実施ということですが、国家公務員につきましてもオンライン試験を段階的に導入していきたいということを打ち出しております。

2つ目の柱でございしますが、各府省において職員の自律的なキャリア形成を支援する取組を強化していく中で、人事院として、各省庁の取組をサポートする施策を打ち出しております。一番上ですが、各省庁が職員のキャリア形成を支援していく際に、どのような取組を行うのが効果的か、総合的・体系的に、ガイドを取りまとめ、各省庁に提供をするということを考えています。あわせて、ここには書いておりませんが、キャリアコンサルタントという国家資格があります。各省庁の人事担当の中でキャリア支援に中心的な役割を果たす人が、この資格を取得することを人事院が支援することを今年度から始めております。

2つ目のポツですが、国内外の大学院への派遣を拡充するというございします。現在2年間の長期在外研究員制度がございしますが、新たに1年コースというものを設けること、あるいは、国内の大学院への派遣の制度もございしますが、派遣者の数を更に増やしていこうということ、あるいは、若い人だけではなく、管理職など中堅の職員について国内外の大学に派遣することも進めていこうということを出しております。

一番下ですが、キャリア形成支援をしていくに当たって、各省庁の人事管理がかなりアナログで行われているということで、最近、デジタル化の取組は進みつつありますが、それぞれの役所で進めるだけではなくて、府省共通のシステムをつくるということが大事ということで、政府全体で進めている取組でございまして、内閣人事局やデジタル庁と連携して、進めているものでございします。

一番右の3本目の柱でございします。一番上に書いておりますのは育児時間の話です。3枚目に出てきますので省略させていただきます。

2つ目ですが、超過勤務の縮減です。特に、国会対応業務というのが、超勤の上限規制を超えている要因の一番大きなものになっておりまして、これについて、アンケートを行っております。今年の場合、国会対応業務に伴う残業が減ったと答えた省庁は非常に増えているわけですが、一方で、変わらないと言っているところがやはり相変わらず最も多く、逆に増えたと言っているところもあるという状況ですので、アンケートを踏まえ、さらに、関係各方面、国会をはじめとする関係方面への協力依頼に取り組んでいくということでございします。

3つ目は勤務間インターバル制度です。今年度から勤務間インターバルについて、各省庁に努力義務を人事院規則で入れたところでございします。あわせて、11時間と

いうインターバルの目安も示させていただいております。

これについて、今年の通常国会の会期中の5月から6月の2週間、国家公務員10万人の実態を把握したところ、全職員ベースで見ますと、9割方の職員が11時間の目安は確保できている、霞が関の本府省に限っても8割方は確保できているという結果が出ましたが、11時間確保できていない人たちについて、さらに解像度を上げて分析して、インターバル確保に向けた課題の解消に資する取組を推進していくというところでございます。

兼業制度の見直しの検討でございますが、やはり、職員の自律的なキャリアを形成していく、あるいは自己実現していくに当たってどのような制度が望ましいのか、公務員の中立公正の観点に配慮しながら何ができるのかということ、さらに具体化に向けて検討していくことを報告しています。

これらの3つの柱が人材確保に向けた抜本的施策です。これらは、人事行政諮問会議の中間報告の中で、人事院が主体的に取り組んでいくべき事項という整理をされたものであり、中間報告の中身を踏まえた施策が多く含まれています。これらの施策に加えて、下の青い囲みのところが、中間報告を踏まえたずばりの取組になります。

ここで掲げているのは2つです。1つ目は行動規範の検討でございます。行動規範は、次回9月13日の諮問会議の検討テーマになっています。諮問会議における議論も踏まえ、行動規範の策定に向けて検討を進めることを人事院として国会と内閣に報告しています。

また、2つ目ですが、職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討ということ、括弧書きで2つ掲げていますが、中間報告にございますように、在級期間に係る制度・運用の見直しの検討ということで、人事院としても関係者の意見を聞きながら、この廃止を含めた見直しについて早急に検討を進めることを国会と内閣に報告をしております。

また、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討などといったこと、でございます。現在の50人以上という規模については、色々な御議論がございまして、今後、人事院として、諮問会議などの議論を踏まえながら、また、各方面の意見を聞きながら、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、検討を進めていくという内容を、国会と内閣に報告いたしました。以上が1ページ目でございます。

駆け足になりますが2ページ目になります。給与改定の勧告の内容でございます。公務員の給与水準は民間準拠ということですが、本年は民間給与の状況を反映して約30年ぶりのベースアップでございます。月例給については、官民較差が2.76%でございました。昨年が0.96%でしたので、昨年の3倍近いベースアップということでございます。ベースアップで増加する人件費を、どこに配分するかについて下に2つポツを掲げさせていただいております。

1つ目はやはり人材確保のために初任給を大幅に引き上げるということ、ござい

す。ここにございますように総合職の大卒で23万円。これは、昨年比で14.6%のアップ。右の一般職大卒で22万円、下の一般職高卒で18万8,000円ということでございます。ちなみに総合職大卒23万円と書いてございますが、東京特別区、霞が関の本省庁で採用されますと、ここに地域手当と本府省業務調整手当というのが上乗せされまして、実際の額は28万4,800円ということで、民間の大企業と比べても競争力のある額ではないかと考えております。

また、2つ目のポツでございますが、初任給だけ上げるわけにはいきませんので、若年層に特に重点を置きながら傾斜をかけて、全ての職員を対象に全ての俸給表を引上げ改定するというございます。下の※の1つ目の2行目にございますように、一番右にあります、全体で3.0%の改定率ということでございます。2つ目の※にございますように、官民較差の2.76%というのは、いわゆるベアに相当しまして、定期昇給分を加えますと月収ベースで約4.4%の給与改善ということでございます。

また、ボーナスでございますが、0.10月分民間よりも公務が安いということで、0.1月分引き上げるといふ勧告でございます。国家公務員のボーナスは期末手当と勤勉手当で構成されています。期末手当は月数が固定で支給され、勤勉手当は、人事評価の結果を反映して、いわゆる考課査定的な増減する部分になります。この双方に0.05月分ずつ割り振るといふ内容でございます。

最後に、寒冷地手当という、寒冷地域で勤務する職員に上乗せで支給される手当にございますが、これにつきましては、民間の支給額を調査したところ、1割ほど公務より高いということでしたので、月額で11.3%引き上げるといふございます。また、新たな気象データに基づき支給地域を改定するということ、10年に一度、積雪量や最低気温といったデータに基づいて、支給地域の見直しを行っており、今年も見直しの改定をしております。2ページ目は以上でございます。

最後の3ページ目でございますが、上の方が給与制度のアップデートの勧告の内容でございます。包括的に給与制度を整備するということでございます。黄土色でいろいろな内容を列記していますが、上から申し上げますと、まず俸給のところは、先ほどの2ページ目で申し上げましたように、初任給・若年層の水準を大幅に引き上げることに加えまして、特に本府省の課室長級の給与体系につきましては、役割に見合う処遇に抜本的に見直しをするということです。各級の給与バンドの重なりを全て解消しまして、昇格することで大きく給与が上がる。逆に昇格しないと、あまり給与は上がらないという仕組みに改めることとしております。

2つ目の地域手当でございますが、地域手当というのは、地域の民間賃金の水準に合わせて、そこで働いている国家公務員の賃金水準を調整するといふ手当でございますが、現在は地域が市町村単位で調整をしております。そうすると、市町村が、隣り合う市町村でもそこで働いている国家公務員の手当の支給割合が変わるといふことで、不均衡であるといふ指摘が強いといふございます。また、異動の円滑化

のためにも、支給割合を一定程度均したほうが良いということがございます。そのため、現在の市町村単位を都道府県単位に大きくり化するという見直しを今回行います。あわせて、現在支給割合の級地区分が7段階に分かれておりますが、これをシンプル化するというので5段階に改める。このように地域手当を再編する内容の勧告を行っております。

また、異動保障とありますが、支給割合が高い地域から低い地域に異動しますと、2年間は異動前の手当の支給割合が保障されます。1年目は10割、2年目は8割、3年目から地場の賃金に合わせるということで0割という仕組みになっておりますが、これを3年目も6割支給することにして処遇改善を図っております。例えば、東京は20%ですが、非支給地の沖縄に異動しますと、今ですと1年目は20%、2年目は16%、3年目からゼロということですが、見直し後は3年目も12%支給されることになります。

それから通勤手当でございます。通勤手当、現在の支給限度額は5万5,000円となっております。これに加えて、新幹線などの特急料金を払って遠距離通勤している職員につきましては、半額で上限2万円が支給されます。つまり、特急料金を払って通勤している職員は上限7万5,000円まで通勤手当が出るようになっております。今、地方での新幹線などの整備が進んでおりまして、ワーク・ライフ・バランスの観点もあり、遠距離通勤者が増加しています。そういう中で、自腹で特急料金を払って通勤している職員が増えているため、今回思い切って支給限度額を倍増し、月15万円に引き上げて、その範囲内で特急料金も全額支給するというようにしております。

また、扶養手当でございます。配偶者に係る手当は、現在は毎月6,500円支給されますが、政府が旗を振って、配偶者の働き方に中立な制度に、ということを進めています。実は、国家公務員の場合、配偶者の手当を受給している職員の割合というのは低下傾向にあり、現在は25%、4分の1程度の職員になっているという中で、この6,500円の手当を2年かけて廃止して、そこで浮く財源を子供に係る手当、現在は1人、毎月1万円ですが、こちらに持ってくることにより、2年かけて1万3,000円に引き上げるという内容でございます。

また、ボーナスでございますが、現在成績優秀者の考課査定分、勤勉手当の支給上限について、標準者の約2倍まで差をつけて支給することができる仕組みになっておりますが、これを標準者の約3倍まで差をつけて支給可能にするものであります。また、右に書いてある任期付の専門人材、例えばデジタル庁のデジタル人材など、特に高度な専門性を有する方を市場から採用しようとする、事務次官の2,300万円という年収ベースではかなり見劣りして、なかなか採れないという声がある中で、今回、新たに特定任期付専門人材について勤勉手当を支給できるようにしまして、仮に標準者の約3倍まで支給すると、3,000万円を超える額が支給可能になるということでございます。

それから、その他のところでございますが、管理職員の平日深夜勤務に対して、現在、定額の手当が出るわけですが、その対象時間帯が、深夜の0時～午前の5時まで臨時・緊急で残業した場合には出る仕組みになっております。この深夜0時というのを2時間前倒ししまして、夜22時以降、臨時・緊急に残業した場合にも手当が出るように処遇を改善するという内容になります。

それから、再任用職員の手当の拡大です。再任用職員、60歳～65歳の間の再任用職員ですが、もともとは雇用と年金の接続という観点で設けられた制度ですので、僻地で働く、転勤させる、そういうことは基本的には想定していなかったため、再任用職員になると支給されない手当がいくつかございます。実際には今では再任用職員もかなり本格活用されておりまして、転勤する人も増えております。その中で、ここに書いてございます、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当、それ以外にも、地域手当の異動保障といった手当を支給できるように拡充するという内容でございます。以上が給与制度のアップデートの勧告でございます。

最後に、国家公務員の育休法改正の意見の申出でございます。民間法制では、今年の通常国会で5月に法律が成立して、いくつか両立支援策について措置がなされております。公務員の場合、既に措置されている制度も多いわけですが、まだ措置されていないものについて、民間の内容も踏まえて内容を拡充する法改正の意見を出したものでございます。2つポイントがございますが、育児時間、現在は1日2時間以内の育児時間というのを取得できますが、1年につき10日相当、1日の上限時間数なく取得できるパターンというものを新たに設けまして、職員が選択可能にするということです。それから、非常勤職員の育児時間について、現在は対象となる子の範囲が、3歳までということですが、これを小学校就学前の子に拡大する内容の意見を出しております。

駆け足になりましたが、私の説明は以上でございます。

○森田座長

はい。御説明ありがとうございました。それでは、ただいまの事務局からの報告を受けまして、委員の皆様から御質問・御意見などございましたら、御発言をいただきたいと思っております。できるだけ、たくさんいただきたいと思っておりますが、どなたかいかがでしょうか。

○小林委員

はい、ありがとうございます。非常に我々の今までの議論を大いに反映していただいたものになっていて、よくぞ、頑張っていたいただきました、ありがとうございますという気持ちがあります。

メディアでもたくさん好意的な報道がされております。しかし一部報道では、30年

ぶりの大胆な改正を行ったけれども、まだまだとか、そういうトーンのものもありました。特に、給与の官民比較対象について企業規模50人以上としている問題は、今後も検討されるということを私たちは分かっておりますが、一部報道の記事の中では、50人問題については、キャリア官僚を志す学生らが比較対象とするような大企業との給与差を十分に反映できていない、制度上の限界があると、もうここで諦めた感のある書き方のものがありました。これは制度上問題があるので仕方がない、というように見えてしまい、さらに給与金額については、引上げ率も民間に及ばないということで、連合の5.1%という数字と今回の人事院勧告の4.4%という数字を比較されました。今から、4.4を5.1にするわけにいかないの、今の段階ではこの記事は正しいですけども、50人問題は制度上の限界というようにここで切り捨てられてしまったことに関して、すごく不満を覚えています。

とりあえず今2つ質問させてください。まず50人問題に関して、検討を進めていくということを御説明いただきましたが、これについて、国会と内閣に報告されたときの反応はどんな感じだったのかということをお教えいただきたいと思っております。これが1点目です。

もう1点は、色々な情報サイト等で、報道とは別に、公務員と民間と両方に受かりましたが悩んでいます、という人たちに対して、民間との比較ですとか、こっちをお勧めしますというようなアドバイスをするサイトがいくつもありますが、その中の1つのある有名資格学校のサイトには、公務員のメリット・デメリットが書いてあり、デメリットには、高い給料が望めない、副業が禁止されている、転職が難しい、そういうことが書かれております。しかし、今回の勧告が反映されたら、もうそれは事実誤認の回答になります。本来は、現在検討されています、というように書いていただきたい訳ですがご存知ない筈で。こういう有力サイトに、あなたのアップしている回答は今や間違いですよというように投稿してしまうと角が立つので、そうは言わずに、こちらから最新の正しい情報提供をされると、先方が間違いに気づいて訂正されるのではないかと思います。こういう、就活学生が見る影響力のあるサイトに最新の情報をお届けするのはいかがでしょうか。以上、2点とりあえずよろしくお願いします。

○森田座長

はい、ありがとうございます。回答はまとめてしていただくことにしまして、次、峰岸さんお願いいたします。

○峰岸委員

ありがとうございます。人事院勧告の報道に関しましては各メディアでも拝見しました。まだまだ(民間との間で)給与差がある、ジョブ型運用への転換が道半ばで年功序列的な運用慣行が残っているなど、人事行政諮問会議で議論している改革の方

向性の後押しになっている論調ではないかと考えております。そういう意味では、先ほど小林さんからもお話がありましたけども、この議論でなされてきた方向性をしっかりお伝えいただいた結果、中間報告までの議論内容にある程度賛同いただけているのではないかと考えています。

以上、感想とコメントですけれども、この人事院勧告・報告の方向性をしっかり具体化して、実地運用していくために、何を論点として議論していくのかという重要な会議体がこの当会議だと思っておりますので、この諮問会議で継続的に議論していくこと、実現に向けてさらに議論を深めていくことは大変重要だと思っております。

そこでお伝えしたいことがありまして、個別には反映していただいておりますが、やはり基本的には政策企画職にフォーカスした職務給運用、いわゆるジョブ型の運用の実現可能性を高めるということが重要だと思っております。今回の勧告では、係長以上は職責重視の体系に、とも書かれておりましたので、それをいかに具現化していくのかということが大変重要だと思っております。その前提として、透明性の高い制度設計と運用、適切な報酬水準が構造的に繋がっていると考えております。それを妨げる現行の諸制度は、速やかに改変、撤廃していくべきと思っております。

具体的には、これまでも申し上げてきたのは、在級年数要件の撤廃、評価と処遇の連動、その大元となる根本的な行動規範の設定などです。これらの点も、今後、この会議で議論の俎上にしっかりとさせていただき、これらの諸制度の改変や撤廃も含めて、今回示された方向性も踏まえて、責任体制と工程表、具体的な予算の確保について、しっかりこの会議体で議論をしていただけるよう、議論のアジェンダにさせていただきたいと思っております。今後のそういった議論に期待をしております。以上になります。

○森田座長

ありがとうございました。続いて、宮島さん、お願いいたします。

○宮島委員

私も、少なくとも今のタイミングでできる、決められることは相当程度踏み込んでいただいた報告と思って拝見しました。学生さんたちも一定程度のインパクトを持って受け止めたかと思えます。特に、私たちの議論している流れと同じように、評価の高い人に、ボーナスでもっと積み上げられるようにするということですか、色々な不合理が解消されている部分もあると思えます。

この間、若い人とも話をしましたが、まさに、一般紙含めて、一般の人にアピールしているというのはともかくとして、さらに学生にアピールをする方法が何か必要なかと思えます。特に、メリットがある、今回大きな変革になりそうだという空気感をしっかりと伝えることや、あるいは、例えば、実は留学に行けるとするのは、今、民間では少な

くなっている中で、比較的そのチャンスが多いというのは公務員の大きなメリットだと思います。

色々な学生向けの説明会の中で遠慮があるのか、明らかなメリットについてもそんなに強く説明をされていないと聞きましたので、国税庁で税理士になれるなどもあります。明確に、ここがお得だよねということに関しては、躊躇せずにアピールをしたほうがいいのではないかと思いますし、今後変わろうとしているところに関しても、学生にダイレクトにアピールするようにしたらいいのではないかと思います。

細かいところで2点、方向性として、こう理解していいのかということ伺いたいことがあります。1つは、課長級以上で役職と報酬の逆転がないようにメリハリをつけられたと理解をしておりますが、係長など若い方だと、収入のところ少し各級の水準の重なりがあると思っています。これは、将来的には、重なりがないようにするという方向での第一弾なのか、ここを、重なりをなくすると、若い人の場合、何か問題があるのかということを1つ伺いたいと思います。

2つ目は、配偶者手当を廃止して、子供のほうへ振り向けるというのは、まさに、今、事実上の働く壁として、主に妻の側の壁になっている部分を取っ払う意味ですごく重要だと思っておりますが、世の中にはまだ色々な意見があって、民間で半分ぐらいではないかと理解しています。ここに踏み込んだことはとても意義があると思っておりますが、議論の途中で何か反対意見みたいなものがあつたかどうか、これは、私は即座に自治体とか、ほかの民間企業も倣っていただきたいと思っておりますので、教えていただきたいです。以上です。

○森田座長

ありがとうございました。それでは、荒木さん、どうぞ。

○荒木委員

この間の報道等を私も拝見しておりまして、随分我々の認識を共有してくれた報道が増えたということで、総裁はじめ事務局の皆様の御尽力に感謝したいと思っております。

細かな点をいくつか質問させてください。1つ目は、勤務間インターバルについて、10万人調査をなさって、9割は確保、そして本府省関係でも8割は達成できているというお話を伺いました。この「確保ができている」というのは、完全にこの11時間に食い込むことがないということなのか、時々守れていないけれども、概ね守れているということなのか、確保の意味をもう少し教えていただければというのが第1点です。

2点目ですが、地域手当について異動保障というのがあって、今後は1年目10割、2年目8割、3年目に6割を確保するという事になった。3年で、3年目まで6割の保障があって、その後異動したときはその6割まで異動保障の上積みがあるということ

で、それを基に、また、それを前提に10割、8割、6割ということになるのでしょうか。そうすると、一度、大都会に赴任した方は、ずっと優遇されるようなことになるかと思うのですが、それを教えてください。

3点目は、ボーナスの勤勉手当について、3倍まで差をつけることができるという話をお伺いしました。勤勉手当は、こういった評価に基づいて差をつけられる制度、現に入っているかと思うのですが、そうしますと、人事評価の公正性というのは、非常に法的には問題となってくると思います。現状において、この勤勉手当によって評価がかなり分かれてきたことに関する苦情の申立てなどというのは、現状どの程度あるか。もし状況が分かれば教えていただきたいと思いました。

それから質問というよりも意見ですが、Well-beingの実現に向けた環境整備で、育児時間とか超過勤務の縮減、インターバル、兼業・副業等々ありますけれども、テレワークの推進というのがWell-beingのためには大変重要だと思っております。

これまで労働行政も障害者に対する合理的配慮、家族責任を負った人に対する時間外労働の免除や短時間勤務への転換などを行ってきておりますが、世界中ではコロナ禍もあって、テレワークとオフィス勤務とのハイブリッドワークが一般化し、普通の働き方の中にテレワークが、当たり前に入ってくるような時代になってきております。このテレワークを選択した働き方ができるかどうかというのは、公務員にとって、また、若い人たちにとっては、それが自由にできないのはかなり障害になりかねませんが、テレワークについては今回どういう位置づけをされているのかということをお聞きしたいと思いました。

それから、蛇足ですが、一部サイトにおいて、公務員のデメリットとして、転職は困難だと記載されているというお話を小林委員からお聞きしましたが、我々は、有為な若手がどんどんヘッドハントされて民間に移っていく、逆に言うと、公務員に來た優秀な人材が引っ張りだこでもあるという状況と認識していますので、それを逆手に取って公務で腕を磨いている人たちは、民間も非常に触手を伸ばしてきているということ、公務としては回転ドアのようにそういった方が民間に行っても戻ってきてくれれば、大変理想的なことになるかもしれないので、そういう有為な人材が公務に入ってきているし、出る人にとってみれば、民間からも引っ張りだこになっているというような状況というのを聞けば、一生のつもりじゃないけれども、とにかく若いうちに公務で頑張ってみるのは、自分の将来にとって有利かもしれないという学生が出てくるかもしれない。そんな感想を抱いたところです。以上です。

○森田座長

はい、ありがとうございます。

それでは事務局のほうから、回答をお願いいたします。

○野口総務課長

担当が色々と分かりますので、御回答を差し上げたいと思いますが、まずは、官房のほうで答えられるところにつきまして、植村審議官からお願いできればと思います。

○植村事務総局審議官

はい、ありがとうございます。私の方からは、小林委員の官民給与の比較対象企業規模である「50人以上」の見直しの検討についての反応というご質問と、あと、峰岸委員からございました、アジェンダ設計というお話の2点についてお答えさせていただきます。

給与の官民比較対象の企業規模50人以上の見直しの検討につきましては、やはり、評価する声が多数といたしますか、よくぞ言ったというポジティブな受止めが現時点では多数であるように思います。今後、給与法案が国会に提出されて、この話を含め議論される過程では様々な意見が出てくる可能性がない訳ではありませんが、現在、勧告を出した時点で聞こえてくる声は、ポジティブ、非常に評価するという声が多数であると、私の知る限りでは認識しております。

それから峰岸委員からお話いただきました、在級年数の見直し、あるいは評価と処遇の連動、あるいは行動規範といったことについてですね、今後、責任体制、それから工程表の作成、予算の確保、こういったアジェンダをしっかりと設定して取り組んでいくということを、よろしくといたしますか、しっかりやれというお話につきましては、9月13日の行動規範の議論を手始めとして、10月、11月の会議において、給与の関係、職務ベースの給与の関係についてテーマにしてございますので、それらの回でしっかりと御議論をいただけるように準備をしていきたいと考えております。私からは以上でございます。

○野口総務課長

続きまして、小林委員からの勧告関係の情報提供の在り方、インパクトのある学生へのアピールというお話をいただきました。また、宮島委員からも学生へのアピールというような御意見といたしますか、コメントをいただきましたので、この学生への打込み、学生だけでは当然ないですが、打込みの観点で、考えていることなどにつきましては、人材局からお願いできればと思います。人材局いかがでしょうか。

○堀内人材局審議官

人材局の審議官をしております、堀内です。まず、小林委員から有益なアドバイスをいただいたと思っております。我々のほうでも今回の報告書におきまして、公務の魅力の発信ということで、1つ柱立てをしております。委員から御指摘ありましたように、公務と民間の比較というような情報が載っているサイトもあるとのことですので、

御指摘いただきましたような予備校なども含めまして、接触などをしてコミュニケーションを取り、公務の魅力の発信に努めていきたいと思っております。

また、宮島委員から留学のお話ございました。やはり、若い方ですね、御自身のキャリア形成ということに関心を持っております。役所に入った方に対しての支援はもちろんのこと、役所に入ることを考えている方、また、民間と悩んでいる方、こうした方に学生の段階で公務の魅力伝える中で、先ほどもおっしゃっていただきましたような、留学の点につきましても積極的にアピールをしてまいりたいと思っております。御意見ありがとうございました。

○野口総務課長

はい。ありがとうございます。続きまして、最後にいただいた荒木委員からのインターバルの話ですとか、それからテレワークの関係について御質問をいただきましたので、この関係については職員福祉局から、お話をさせていただければと思いますが、いかがでしょうか。

○荒竹職員福祉局次長

はい、職員福祉局の荒竹でございます。よろしく申し上げます。まず、荒木先生からいただきました勤務間のインターバルの第1回目の調査の具体的な結果についてです。この第1回目の調査というのは、5月13日～5月26日までの14日間に限って、全ての職員の方に対して、それぞれの日に11時間確保できましたかという質問の仕方をしており、一日一日、答えてもらっております。その結果、9割の皆さんが全ての日において、確保できていましたという調査結果になっているということでございます。ただし、この2週間に限ってということなので、年間通じて全ての日を調べた調査ではございません。

ちなみに、この調査は2回行うこととしておりまして、次回は通常国会の会期外の、9月2日から9月15日までの14日間を調査対象期間としております。第1回目の調査結果と第2回目の調査結果を分析させていただいて、今後、課題を抽出し、確保に向けた取組、それから課題の解消に向けた取組を取りまとめ、各省庁と共有していきたいというところでございます。これが1点目の勤務間インターバルの関係でございます。

それとテレワークの推進、これは非常に重要なことであるという御指摘、全くそのとおりでございます。今回の勧告時報告の中での位置付けについてです。令和5年の勧告時報告の中でも、フレックスタイム制の見直しであるとか、勤務間インターバルの確保であるとか、夏季休暇の使用可能期間の見直しなどの一環として、テレワークガイドラインの策定も、柔軟な働き方を実現するための制度改革等のパッケージとして報告をさせていただき、制度化してきたという経緯がございます。しかし、このように制度はできましたが、これが十分に活用されるのか、十分にこれを反映させた上で柔

軟な働き方につながっていくのかというところもしっかり見ていく必要があると考えております。今回の勧告時報告の中では、制度がどのように職場において周知、実践されているかという事例を収集するほか、制度の浸透のため、その職場ごとの職員への効果的な働きかけ方を検討し、この結果を各府省に展開することも、位置づけたところでございます。

いずれにしてもまだ制度化されたばかりであり、また、フレックスタイム制の改正についても、来年の4月から施行となっておりますので、進捗状況を見極めながら、いかに浸透させていくか、いかに活用されているかに関する課題を把握しつつ、必要な情報を各府省にも提供して展開してもらいたいと考えているところでございます。以上でございます。よろしく申し上げます。

○野口総務課長

最後に、給与関係をまとめて、御質問に対してお答えしたいと思います。宮島委員からは若い世代の層の給与の逆転のお話ですとか、それから配偶者手当の話、それから荒木委員からは地域手当の異動保障の関係ですとか、勤勉手当の話がございましたけども、その関係につきまして、給与局からお願いできればと思います。

○本間給与局参事官

給与局の本間でございます。お尋ねの点、順次御説明をさせていただきます。まず宮島委員からございました、若い人ではまだ級と俸給の逆転が起こるのではないかという点についてでございます。今回の給与制度のアップデートにおきましては、職員の職責をより重視した俸給体系の整備を図るということとしておりまして、この中で、特に重い職務・職責を担う本府省課室長級については抜本的な見直しを行いまして、隣接する級の間で、俸給月額の重なりがない形としたところでございます。他方で係長から本府省課長補佐級につきましても、各級の最低水準を引き上げるという改正を行っておりまして、これにより、隣接する級の間での給与の重なりというのは、相当程度縮小することになるところでございます。人事行政諮問会議の中間報告におきましても、職務ベースの人事運用を前提として、適切な報酬水準の設定が必要であるという御指摘をいただいております。補佐級以下につきましても、大きな方向性としたしましては職務の要素を強めていくということは考えられるところでございます。まずは、在級期間に係る制度・運用の見直しについて検討していくということで考えております。

それから扶養手当の関係でございます。見直しの趣旨につきまして、先ほど説明の中でお話したとおりでございます。政府全体での配偶者の働き方に中立なものとなるような取組ですとか、公務でも民間でも配偶者に対する手当支給の減少傾向が続いているといった変化を踏まえて、廃止ということにしたところでございますけれども、各府

省や職員団体の意見を聞きながら検討を進めてきたところでございます。その中で反対意見などがあったかということではございますが、国家公務員、広域の異動が多いということもございまして、その中で手当が減額となる職員が出てくるということについては、配慮を求める声もございました。こういったことも踏まえまして、見直しは2年をかけて、段階的に実施するということで影響が少なくなるようにするとともに、異動の関係も、様々な措置をあわせて講ずるというパッケージでの見直しとしております。

続きまして、荒木委員からお話のございました異動保障の関係についてでございます。こちら、現在2年の異動保障期間としておりますが、その中におきましても、同様の事情、状況というのは発生するものと考えております。この点、現行の取扱いにつきましても、異動保障の期間中に改めて再異動して、さらに、地域手当の支給割合が低い地域に異動した場合というのは、異動保障として受けているものがベースになって2回目の異動保障が始まるといった形になっております。必ずしも異動したときに、異動先がさらに支給割合が低いところとは限らないので、全ての場合で、こういう形になるわけではないですけれども、現状の制度としてそうなっております、期間を延長したときの取扱いについても、今後、精査をしてまいりたいと思います。

それから勤勉手当の関係、どちらかという、人事評価に関する苦情の申立ての状況ということになろうかと理解をしております、こちら、私が直接担当しているものではないのですが、人事院で行っております苦情相談の状況というものがホームページに載っております、それを今確認しましたところ、令和5年度では、人事評価関係は40件程度の苦情が寄せられているようでございます。私からは以上でございます。

○野口総務課長

森田座長、人事院側からの回答は以上でございます。

○森田座長

はい、ありがとうございます。今の回答に関しまして、御質問、御発言された委員の方、さらに何か御発言はございますか。はい、小林委員どうぞ。

○小林委員

はい、御丁寧な御回答、ありがとうございます。追加で1つ申し上げたいんですけども、今回の報道、皆様の報道対応も非常に熱心に対応をいただいたおかげできちんと書いていただいたんですけども、次の山もあるのかなと思っております。それは例えば、明らかに今までのものが変わった、あるいは変わる、公務員改革はここまでやるのかということが出るタイミングかなというように思っております。その1つ

やはり 50 人問題だと思います。

そのタイミングがいつかというのは見極めを要するんですけれども、宮島さんがさっきおっしゃった、明らかなメリットというものをですね、公務員はこんなに飛びぬけた魅力があるんだよということをはっきり示したいと思っております。その文脈でいいますと、フレックスタイム制を活用して勤務時間を調整し、週に 3 日間勤務しない日が手に入るということも非常にインパクトがあると思うのですが、こうしたことはアピールできないのでしょうかという質問と、それから、ほかに頭 1 つ出ているような公務員のメリットというものがあれば整理しておいていただきたいと思いました。

追加の 2 つ目ですけれども、さきほど御回答の中で、学生への打込みで公務の魅力の発信をしている、これは大変重要なことで引き続き行っていただきたいんですけれども、ただ、我々がある企業の情報を取りたいときに企業のホームページを見てそれを信用するかというと、それは話半分ぐらいしか信用しないわけなので、ほかの人に言ってもらうのがやはり一番なんです。先ほど申し上げたような資格学校や、あるいは、公務員試験の勉強をする学生が見に行くようなところで、分かりにくいことを分かりやすく解説してもらおうという形で、実は公務員は、これが明らかによかったし、これから先こういう可能性も大いにある、荒木先生がおっしゃったように、明らかな間違いは、転職が難しいのではなくて、もう今や引っ張りだこですよと、公務員はどんどん民間に向かって行こうと思えば行くことができるということを書いていただくと、学生は正しい情報を得られるし、その資格学校はみんなが見に来てくれるからホームページのページビューを稼げる、我々は信憑性が高い公務の魅力発信できるということで、Win-Win-Win だと思います。是非ここは、どちらかという若い方が直接お話をしていかれるとよいと思いますけれども、人の口を借りてといいますか、発信力を使って、正しい公務の魅力伝えていただきたいと思います。以上です。

○森田座長

はい、ありがとうございます。ほかに委員の方で、さらに、御発言ございませんでしょうか。今の点につきまして、事務局から小林委員の御指摘の点についてさらに御回答ございますか。

○野口総務課長

はい。今回の勧告時の報告文にも魅力発信の関係について、実は本文の方に書いてございますが、その関係からですね、人材局のほうで何かコメントはございますか。

○堀内人材局審議官

はい。それでは人材局のほうからお答えいたします。先ほども少し触れましたけども、公務の魅力の発信ですね。我々も重要で強化していく必要があると思っております。

す。今、いただきました御意見、ターゲットにどのようにアクセスするかということで、やはり、おっしゃっていただいたように、有効にアクセスすることというのが重要だと思っておりますので、そういう観点も踏まえて、対処していきたいと思っております。ありがとうございました。

○森田座長

小林委員よろしいでしょうか。ほかにかがでしょうか。それでは、御報告を伺うということです、これで、よろしいでしょうか。それではありがとうございました。本日出ました意見、特に情報発信がかなり何人かの方から御発言あったと思いますけど、事務局におかれては、そのような御意見も踏まえながら、引き続き、最終提言を待たずに着手できるような施策について検討を進めていただきたいと思えます。それでは最後に事務局から連絡事項などございましたらお願いいたします。

○野口総務課長

ありがとうございます。3点ほどお知らせいたします。1点目でございますけれども、本日は、記者へのブリーフィングは予定してございません。これが1点目でございます。

それから2点目は、本日の議事録や配付資料の関係でございます。これらにつきましては準備が整い次第、人事院のウェブサイトで公表いたします。議事録につきましては、いつもと同じですけれども、公表前に委員の皆様にご確認をお願いさせていただければと思っております。

最後3点目でございます。次回会議の関係でございますが、次回は9月13日金曜日13時半から開催させていただきたいと存じます。事務局からの連絡事項は以上でございます。ありがとうございます。

○森田座長

それでは、これもちまして、第10回の人事行政諮問会議を終了したいと思います。どうも御出席ありがとうございました。