

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会 意見交換のテーマ

(国家公務員の給与に関する現状認識)

- 国家公務員の給与の現状について、どのように考えるか。また、国家公務員の給与に関する人事院の取組や人事院勧告の内容について、どのような問題意識があるか。

1-1 国の公務及び国家公務員の役割

- 近年、経済におけるグローバル化の進展、少子高齢化など社会構造の急激な変化、行政のスリム化の要請などを背景として、官と民の役割分担や地方分権に関する様々な議論が行われているが、今後、国の公務及び国家公務員は、どのような役割・機能を果たすべきか。
- 近年、政官関係の在り方に関する様々な議論が行われているが、今後、大臣等の政治家と国家公務員との役割分担はどうあるべきか。

1-2 国家公務員に求められる人材

- 国家公務員には、本府省において企画立案の中核を担う職員（例えば、TPP交渉を担当する職員）と、全国の地方機関において執行業務を担う職員（例えば、国土交通省の河川・道路の管理を担当する職員や国税庁の税務署の職員）が存在するが、それぞれの業務に、どのような人材が求められているか。
- 現在、国家公務員として求められる能力や資質を有する優秀な人材が確保できているか。また、採用後において、十分な人材育成が図られているか。

1-3 国家公務員にふさわしい給与の在り方

- 上記1-1、1-2を踏まえ、国家公務員に求められる能力や資質にふさわしい給与（人材確保に資する給与）は、どうあるべきか。また、給与原資に制約がある中、どのような職員に重点的に給与を配分すべきか。

2-1 国家公務員給与の水準決定の在り方

現行の国家公務員給与は、情勢適応の原則に基づき、国家公務員給与を民間企業従業員の賃金水準と均衡させること（民間準拠）を基本として給与改定を行っているが、国家公務員給与の水準決定の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 公務は民間企業のような「倒産」がないこと、また、公務の公正性確保のため、法律上、国家公務員に身分保障がなされていることから、その分、民間の給与水準よりも低くてもよいとの議論があること。
- ② 人事院勧告は、国家公務員に対し、適正な給与を確保する機能を有するものであるが、その勧告においても、国の財政事情を考慮すべきとの議論があること。
- ③ 労働基本権制約の代償措置である人事院勧告を受けた政府において、厳しい財政事情等を理由として、勧告どおりの給与改定を実施しない場合があること。
※ 現在、国家公務員は、「我が国の厳しい財政事情及び東日本大震災に対処する」ため、人事院勧告とは別に、給与が減額されている。

2-2 官民給与の比較方法の在り方

民間準拠により給与改定を行う場合、本府省や地方機関における国家公務員の役割や人材の確保等を踏まえると、官民給与の比較方法の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 現行の官民比較の企業規模（企業規模50人以上）は適当でないとの議論があること。
※ 企業規模50人未満の事業所を含めるべきとの議論や、もっと大きな企業の事業所と比較すべきとの議論がある。
- ② 近年、民間事業所において、いわゆる非正規雇用労働者の比率が高まる中で、非正規雇用労働者を含む雇用者全体の給与と比較して、公務の給与が高いとの議論があること。
※ 現行の官民比較は、公務の常勤職員と民間の常勤従業員の給与を比較している。
- ③ 現行は、公務と民間の同種の職種について、主な給与決定要素を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っているが、民間従業員の単純平均との比較でよいといった議論があること。

3 国家公務員給与制度の在り方

① 能力・実績の給与への反映の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 新規採用後、長期間にわたる雇用、人材育成が基本となる公務において、職員の能力や実績を給与にどのように反映させるべきか。
※ 一部の優秀な職員のみが常に高い処遇を受けていると、全体の人事管理や他の職員の士気への影響が懸念される一方で、平等主義的な処遇を行うことは、能力・実績主義に反し、優秀な職員の士気に影響するおそれがある。

② 世代間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 特に、今後、公務、民間を通じて65歳までの雇用確保が義務づけられる中で、50歳台、60歳台の給与は、それぞれどうあるべきか。

③ 地域間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

地域間の給与差に関しては、

- ・ 東京都特別区等の都市部と他の地域の賃金格差が十分には反映されていないとして、それぞれの地域の地場の民間賃金の水準に合わせるべきとの議論や、
- ・ 他方で、国は、全国において同水準の行政サービスを提供する必要があることから、それほど大きな賃金格差を設ける必要はないとの議論、
- ・ さらに、本府省については、優秀な人材を確保する必要があることから、本府省以外の地方機関との給与差を考慮すべきとの議論など、様々な議論がある。

* 上記1～3のテーマについては、懇話会における意見等を踏まえ、今後適宜修正を行うことがあり得ます。

第5回「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」資料

国家公務員労働者の現状について

－勤務条件を中心に－

2013年9月30日

公務員労働組合連絡会

はじめに

①国家公務員の使命等

- ・日々の職務遂行を通じて国民のニーズや期待に応じていくこと、その際、適正な勤務条件や職務に応じた適切な処遇の確保し、家族を含めた一定の生活水準を維持すること。
- ・これを維持改善することが労働組合の任務。

②厳しい勤務条件

- ・給与の長期低落¹⁾、退職手当引き下げ²⁾、公務員宿舎廃止と使用料引き上げ³⁾、定員削減・新規採用者数の抑制、慢性的超過勤務など。

1) 年収で25歳係員・独身354,000円(特例減額後527,000円)、30歳係員・配有502,000円(同713,000円)、35歳係長・配子1,017,000円(同1,384,000円)、40歳係長・配子2 1,176,000円(同1,578,000円)、50歳地方機関課長・配子2 1,352,000円(同1,916,000円)の減(1998年⇒2013年)。

2) 平均2707.1万円から2304.5万円へ402.6万円引下げ(2013.1、2013.10、2014.7と段階的に実施)。

3) 21.8万戸から16.3万戸へ5.6万戸削減。使用料は宿舎に係る歳出に概ね見合う歳入を得る水準まで引き上げることとされ、概ね2倍弱増加させるものとされた(2014.4から段階的に実施)。

1、定員削減と新規採用抑制による将来不安と超勤問題

① 国家公務員定員の大幅減

- ・1968年90万人 ⇒ 定員削減計画、独法化 ⇒ 2013年30万人弱
- ・新採抑制による高齢化 ⇒ 業務継続や組織存続に対する不安

② 超過勤務が恒常化（臨時又は緊急の必要がある場合）¹⁾

- ・他律的超勤（国際、国会、法令、予算等）上限目安720時間を全業務に適用府省も
- ・公務員連絡会は事前命令の徹底と上限規制を要求²⁾

③ 文字通り「臨時又は緊急の場合」に限らせることが重要課題

- 1) 2012年本府省368時間、本府省以外207時間、計234時間。2011年で360時間超は本府省48.3%、全職員22.7%、720時間超は同様に7.6%、1.9%。
- 2) 公務員連絡会の2010年調査では、超勤時間が月1～9時間と短い場合には事前の超勤命令に基づいて行う場合が42.9%と多く、自分の判断で行うは42.2%に止まっているが、超勤時間が月50～59時間では前者が3.9%に止まり、後者が72.9%に達している。厳格な勤務時間管理も要求しているが在庁時間と勤務時間は異なるなどの理屈等で国においては機器による勤務時間管理は行われていない。

2、心の健康づくり、福利厚生確保と充実

①長期病休者5,370人、全職員の1.95%¹⁾

- ・うち「精神及び行動の障害」が3,468人、6割
- ・1の超勤実態の下、長期病休者の仕事を補うために超勤増の悪循環²⁾
- ・管理職のe-Learningによるメンタルヘルス研修が重要で一層の充実を

②福利厚生、レクリエーション軽視

- ・レク費を2009年度以降、計上せず(前年度1人年間517円)
⇒レク活動沈滞で、職員間のコミュニケーション、人間関係の円滑化、職場環境の改善が図られず
- ・民間企業ではレクリエーションの重要性が復活³⁾

- 1) 2011年4月1日から2012年3月31日までの間に引き続いて1月以上の期間、傷病のために勤務していない者を調査(国家公務員長期病休者実態調査)。
- 2) 公務員連絡会の2011年調査では、国家公務員に5~6年前と比べた職場の状況を聞いたところ、1人当たりの仕事量が増えている82.5%、業務遂行に必要な人員が不足79.9%、過労気味の職員が増えている68.8%、職場の会話や助け合いが減っている56.6%となっている。
- 3) 2009年7月9日総務省「福利厚生施策の在り方に関する研究会(第2回)」資料1民間における福利厚生の動向。

3、人事評価制度の改善(2009年から新制度導入)

制度、運用、結果の活用の面で未成熟

・公平・公正性、透明性、納得性を確保するため、改善が必要

ア 現場管理職が、制度を十分に理解していない

⇒不十分な面談、目標の一方的な押し付け、評価への私情の差し挟み、評価の偏り

※ 制度内容、趣旨の徹底と管理職への評価者研修必修化の徹底

イ 評価結果とその処遇との関係が不明確

⇒ 納得性の欠如、疑心暗鬼も

※ 評価結果の本人開示が不可欠(全員への開示検討を)、結果の反映に対する当局の説明責任¹⁾

ウ 苦情処理制度が不十分

⇒ 本人が希望する者の同席を可能とし、評価結果の活用も対象に

1) 昇給日に職員を昇給させなかった場合又は職員の昇給区分をD若しくはEに決定した場合、根拠となる規定を職員に文書で通知するものとされている(給実甲326号)。勤勉手当については特段の定めはないが、成績率に影響する人事評価の結果について下位区分である場合には本人希望を問わず、通知するものとされている(人事評価の基準、方法等に関する内閣府令)。

4、雇用と年金の確実な接続と生活水準の確保

①希望すればフルタイム再任用が原則だが

- 例外的に短時間勤務も可
- 民間と異なり使用者による再就職あっせん禁止

②問題の多い現行再任用実態

- 2013年度は前年度定年退職者中1,939人、49.2%が希望し、1,890人(95.4%)が再任用される見込み

←民間では過去1年間に定年年齢に到達した430,036人のうち、継続雇用された人は316,714人、73.6% (厚生労働省「平成24年高年齢者の雇用状況」)

- 2012年度の再任用実態

←行(一)でフルタイム710名、短時間2,812名(79.6%)、3級以下が前者77.6%、後者95.6%¹⁾

③確実な接続と生活水準の確保、定年延長早期実現を

1) 短時間の場合では23時間15分が49.3%、31時間が41.9%となり、3級であっても給与額は前者で154,560円、後者で206,080円となっている(フルタイムは257,600円)。

5、人事管理上の課題等

①級別定数不足で士気に影響

- ・定員の厳しい抑制、高齢化の進行で、中上位級の定数不足が顕著
 - ⇒全般的な昇任・昇格の遅れ（職員の能力を活用できない）
 - ⇒府省間の格差拡大
- ※ 弾力的な定数管理が必要

②転居を伴う異動は女性に不利

- ・定数不足の下、係長、補佐クラス等への昇進では転勤という要件で対象者を絞り込み
 - ⇒単身赴任はもとより、実態上、家族的責任を多く担う女性に不利
- ←女性国家公務員の採用・登用の拡大等推進政策と矛盾、男女雇用機会均等法第7条が禁止する間接差別の観点からも問題 1)

1) 本条を踏まえた厚生労働省令では「労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」が禁止されている。

6、給与減額支給措置

①削減原資が復興財源に活用されることを前提に、「日本の再生のために被災者・被災地とともに歩んで行く」決意をもって合意

- ・本年春の交渉で新藤総務大臣も「給与を削減した分は、東日本大震災の復興財源として充てること」を確認
- ・一刻も早い復興・再生のために支出されなければならないもの¹⁾

②国家公務員労働者は、被災地での直接支援はもとより、職務を全力で遂行

- ・臨時特例減額は、復興財源に充てるために決意したもので、本年度末をもって当然に終了

1) 大震災直後、公務員連絡会は、人事院に、ボランティア休暇について特例を設けるよう要請し、その結果、全国からの支援が可能となり、その経験はその後の職務遂行の糧ともなっている。(年間5日間を大震災の被災区域等におけるボランティアについては7日間に延長(~2012.12.31)。その結果、通常は年20~30名程度の利用が2011年は600名程度に大幅増。)

(参考) 公務員労働組合連絡会の紹介

- 日本労働組合総連合会(連合)に加盟する公務公共サービスに携わる労働者で組織された労働組合で組織している公務公共サービス労働組合協議会(公務労協)に加盟する組合のうち、人事院勧告制度によって勤務条件が決まることとなる国・地方の関係組合で構成している。
- 目的は、公務員労働者の労働条件と福祉の向上、権利の確立、社会的地位の向上であり、この目的を達成するために、政府・人事院等との交渉を中心とした交渉体としての諸活動に取り組んでいる。
- 構成組織は、自治労、日教組、国公連合、全水道、日高教、自治労連、林野労組の7組織で、組織人員は約125万人である。

「国家公務員の現状について」

2013.09.30

日本国家公務員労働組合連合会

書記次長 九後 健治

1、はじめに

国公労連とは～1府7省（内閣府と総務、法務、財務、文部科学、厚生労働、経済産業、国土交通の各省）と人事院や裁判所、及びその関係する独立行政法人や国立大学法人などに働く正規・非正規の国公開連労働者で組織する産業別労働組合として75,039人（厚生労働省 平成25年2月全国主要労働組合名簿より）を組織。

2、職場の実情、勤務環境について

（1）2013年春闘要求アンケートから見えてくる職場の実情

① 国民本位の行政・司法をすすめるために必要なもの（複数選択）

- ・給与削減の中止など公務員の労働条件改善～60.3%
- ・増員・体制強化～54.3%

② 最近の職場状況について気にかかるもの（複数選択）

- ・業務量が増え過重労働になっている～59.1%
- ・若い人が減り、後継者育成に不安がある～38.8%
- ・メンタル疾患などの長期病休者が増えている～23.4%

③ 心身への健康への不安

- ・強く感じる～16.2%
- ・やや感じる～52.5%

（2）国民の権利意識や行政に対する期待の高まりと、その一方での定員削減や新規採用抑制

↓

一人あたりの業務量負担の増大と職場の疲弊感

- ・本来業務（新規業務、災害対応、窓口業務）
- ・増加する非常勤職員の管理、フォロー
- ・超過勤務の増大

（3）劣悪な労働条件に置かれている非常勤職員

- ① 職員と同様の仕事をしていても低い賃金や十分でない休暇制度
- ② 一律年限での雇い止めと期間業務職員の「公募」

3、人材確保・維持等、人事管理上の課題

(1) 単身赴任や遠距離通勤の増加

① 精神的・肉体的・経済的に大きな負担

- ・単身赴任の増加と経済的負担の増大（住居確保や自家用車購入など）
- ・遠隔地への異動が昇任・昇格の要件とされていることによる、異動の事実的強要
- ・地域の情報（地理、経済、風土、等）を熟知できないことによる行政サービスの低下 等々

② 問題解消にむけて

- ・勤務地域・状態による経済的格差の解消
→単身赴任手当の拡充、地域間の給与格差解消、交通用具使用者の通勤手当改善
- ・公務員宿舎の確保および住居手当の拡充
→政府の国家公務員宿舎廃止計画により、転居を伴う異動であっても宿舎が確保されない

(2) 高齢層の賃金抑制の問題点

① 職場全体のモチベーションにも影響

- ・定員削減や新規採用抑制により、課長の仕事もしながらの窓口対応、非常勤職員のマネジメント等、50歳代職員の果たさなければならない職務は重くなっている
- ・50歳代職員からは「人事評価で評価されても給与上がらない」、50歳代以下職員からは「将来展望がみえない」との声も

② 50歳代職員の生活と将来展望

- ・13春闘アンケートでも50歳以上の62.2%が「3万円以上」
- ・国公労連「賃下げ違憲訴訟」陳述書でも住宅ローンや教育費負担の大きさが明らか

(3) 人事評価制度の弊害と問題点

① 国公労連人事評価アンケート（2012年5月）より

- ・制度の基本設計について「あらかじめ定めた数値目標だけが重視される」（60.2%）
- ・制度の問題点～評価基準の曖昧さ（59.5%）
 - 評価者の恣意性（45.7%）
 - 自己アピールのうまさで評価が決まる（37.6%）

② 国公労連人事評価アンケート（2010年3月）より

- ・「業務の特性から目標を立てにくい」～評価者 57.8%、被評価者 37.1%

③ 評価制度の弊害と問題点

- ・数値至上主義になることによる行政サービスの低下
- ・目標設定の困難性（庶務・総務業務における目標設定）
- ・自分の目標を達成するためのパワハラ等

4、給与減額支給措置

(1) 「賃下げ違憲訴訟」陳述書にみる給与減額措置の影響

- ① 2012年5月25日、国公労連と全国各地で働く370名（第1次は241人）の国家公務員が原告として東京地裁へ提訴

② 原告から提出されている陳述書より

- ・「賃金水準は数年前に戻った」。人によっては「10年前と同じくらい」という声も
- ・生活も預貯金の取り崩しなどで何とかしのぎ、余裕は感じられない
- ・とりわけ子どもの教育費捻出や住宅ローン支払いを抱えている職員の悲痛さが目立つ

(2) モチベーションをはじめとした業務への影響について

① モチベーションへの影響

- ・6月13日参議院総務委員会における新藤大臣の発言（要旨）
「公務員は、政治から指示を受けて、決まった限りは黙々とやる。自分の内面の不満や苦しみを抑制して、その上で頑張るのが公務員の誇りだと思う」
「全体の奉仕者である公務員にとって、国民が喜んでくれることが最大の報酬」
- ・陳述書では多くの原告が、国民の喜びや幸せを願い、公務員としての職務を遂行しているが、それが限界を迎えつつあることも指摘
- ・賃金削減はもとより、この間の公務員バッシングや退職手当削減、宿舍廃止などあらゆる面からの「攻撃」が公務員の誇りを奪おうとしているのではないか
- ・「どうせがんばって働いても評価されないし、給与も下がるし、やっつけられない」との声も

② その他

- ・一方的な賃下げについて民間企業に是正指導できない
- ・気持ちと身体をリフレッシュする余暇が過ごせない

5、国家公務員労働者が求めているもの

- (1) 業務量に見合った体制が確保されること→国民のために「いい仕事」ができること
- (2) 生活実感に見合う給与・処遇が保障されること→安心して業務に専念できる労働条件づくり
- (3) それらを実現することによって公務員としての生きがい・働きがいを感じられること

以 上