

2023年春季生活闘争の経過

I 2023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31日の第34回代表者会議で、2023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、①政策制度要求の実現に向けた取組、②公務員制度改革と労働基本権確立の取組、③賃金・労働条件の改善に向けた取組、④非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組、⑤新型コロナウイルス感染症対策へ向けた取組、⑥定年の段階的引上げに伴う各種施策へ向けた取組、⑦労働時間、休暇・休業制度および人員確保の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) 国家公務員関係部会の取組

国家公務員関係部会は、2月17日に全電通会館ホールで「2023年春季生活闘争学習会」を開催しました。エコノミストの崔真淑さんを講師に迎え、日本経済の現状と展望について理解と学習を深めました。3月14日には同じく全電通会館ホールで「国家公務員関係部会2023年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勧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。

また、2022人勧における報告や、内閣人事局の調査結果（11～12月）を踏まえ、2～3月にかけて、国家公務員の国会対応業務に関わる超過勤務の縮減について政党に対する要請（2月27日立憲民主党、3月9日国民民主党、3月24日公明党）を実施し、意見交換を行いました。委員会の開催決定が直前になる等により質問の早期化が難しいといった課題はあるものの、オンラインレクを有効に活用する等、引き続き、国会対応業務に関わる超過勤務時間の縮減に向けた協力を求めています。

(3) 地方公務員部会の取組

地方公務員部会は、2月8日、全国人事委員会連合会（全人連）に対し、2023春闘期要請を行いました。2月24日に松本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対応すること、定年引上げについては、地方公務員法が4月から施行となることから円滑なスタートを切ること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、2月1日の幹事会で、2023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】

- ①2023年度賃金の引上げ
- ②社会と公務の変化に応じた給与制度の整備
- 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対策の強化
- ⑤労働時間の短縮及び休暇、休業等の充実
- 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

【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
- ②2023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定年の段階的引上げに伴う各種施策の確立
- 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・地方での行動

公務員連絡会は、2月20日に国家公務員制度担当大臣、22日に人事院総裁に要求書を提出し、2023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、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。さらに、国公連合や林野労組が中心となって人っ寺院の各地方事務局との交渉を行い、春闘要求に加え、現場からの要望などを訴えてきました。

また、3月14日に各構成組織の本部関係者を中心とした50人規模の中央集会（全電通会館ホール）を実施し、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8日内閣人事局）、書記長クラス交渉（3月14日人事院、3月15日内閣人事局）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・人事政策統括官】

① 2023年度の賃金について

国家公務員の給与を社会一般の情勢に適応させるとの原則の下、人事院勧告制度を尊重することが基本姿勢と考えている。

② 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

職務内容等が常勤職員に類似する非常勤職員については、平成29年5月に各府省間での申合せに沿って期末手当や勤勉手当に相当する給与について、確実な支給を進めてまいりたい。また、昨年11月の給与法改正の公布に際し、改めて同申合せの周知を図るとともに、基本となる給与の遡及改定を行うなど、改定期間についても引き続き改善に努めるよう、各府省に求めたところであり、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするよう、同申合せの改正を検討中である。

各府省等の非常勤職員の給与改定期間に関する実態把握については、現在、各府省等からの回答内容を精査しているところであるが、期間業務職員について、概ね6割の府省等が、昨年4月に遡及して給与改定を行ったものと承知している。

平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せには、「当面は、遅くとも一般職の職員の給与に関する法律等の改正に係る法律が施行された日の属する月の翌月の

給与から改定する」との表現があるが、それを削除して令和5年度から実施する方向で現在調整を行っているところ。

③労働時間、休暇及び休業等について

超過勤務縮減のため、各府省等は、「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」等に基づき、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化やテレワークで完結できる業務フローの構築、マネジメント改革のための取組など、各種の取組を行っているところである。

また、勤務時間の状況の客観的把握については、令和4年度における人事管理運営方針等に基づき、地方支分部局等でも業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な客観把握を計画的に導入することとしている。今後とも、勤務時間などの基準を定めている人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

フレックスタイム制および休憩時間制度については、人事院主催の「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」において柔軟化が提言され、本年1月に改正規則等が公布されたことを踏まえ、導入後の制度の利用を促進してまいりたい。加えて、当該研究会において、勤務間インターバル確保の方策等についても検討されているところであり、報告書が取りまとめられた後、当該報告書を受けた人事院の検討を踏まえ、内閣人事局としても必要な対応を講じてまいりたい。

④定年の段階的引上げについて

定年の段階的な引上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしている。

また、定年引上げ期間中においては、令和6年度から2年に1度、定年退職者が発生しないことによる新規採用への影響を緩和するための措置を行うこととする。

【人事院・職員福祉局長】

①労働時間の短縮、休暇等について

国家公務員の超過勤務については、勤務時間調査・指導室において、勤務時間の管理等に関する調査を昨年6月から実施しており、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っている。

また、同室の調査や、各府省の令和3年度の整理、分析及び検証の状況の報告を踏まえて実施している各府省人事担当課長等へのヒアリングの機会を通じて、特例業務の考え方や、他律的な業務の比重が高い部署の指定の考え方、業務の状況を踏まえた指定の見直しについて、各府省における運用の統一がより図られるよう指導・助言を行ったところである。

②テレワーク等柔軟な働き方について

フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化に当たっては、本年4月の制度改正の施行に向けて、各府省における円滑な実施を支援するため、内規や表計算アプリによる申告様式の例、職員向け周知用資料を作成して各府省に提供した。各府省において適切な運用がなされるよう、引き続き、助言・指導を行ってまいりたい。

公務における勤務間インターバル確保の方策については、昨年1月から学識経験者により構成する研究会を開催し、各府省の運用状況や民間の動向等を踏まえつつ議論を行ってきており、本年度内に最終報告を得たいと考えている。最終報告を取りまとめる過程で職員団体の皆さんから聴取した意見も踏まえ、引き続き、検討を進めていくこととしたい。

③非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の休暇制度等については、業務の必要に応じてその都度任期や勤務時間が設定されて任用されるという非常勤職員の性格を考慮しつつ、民間の状況等を考慮し、必要な措置を行っている。近年の措置を挙げれば、結婚休暇の新設及び忌引休暇の対象職員の要件の削除（平成31年1月施行）、夏季休暇の新設（令和2年1月施行）、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の新設並びに産前休暇・産後休暇の有給化（令和4年1月施行）などがある。

今後も、引き続き民間の状況等について注視し、必要に応じて検討を行ってまいりたい。

④新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルス感染症への対応については、これまで、感染拡大防止に資するよう、職場における感染拡大防止対策の周知、柔軟な時差出勤のための勤務時間割振りの特例措置、出勤困難な場合の特別休暇の取扱いに関する通知の発出、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ある。

政府において進められている同感染症の感染症法上の位置付けの変更に係る検討を踏まえて、先日、マスクの取扱いについて通知を発出したところである。マスク以外の対応については、職員団体の皆さんの意見も聞きながら、必要な検討を行ってまいりたい。

【人事院・給与局長】

①賃金要求について

国家公務員の給与について、人事院としては例年と同様、情勢適応の原則に基づき、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、必要な勧告を行うことを基本に臨むこととしている。

諸手当については、民間の状況、公務の実態等を踏まえ、職員団体の皆さんの意見も聴きながら、必要となる検討を行ってまいりたい。

再任用職員の給与については、公務における人事運用の実態や民間企業の再雇用者の手当の支給状況を踏まえ、これまでも見直しを行ってきたところである。

昨年の職員の給与に関する報告においても述べたとおり、人事院としては、定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる状況を踏まえた再任用職員の給与について取組が必要と考えており、各府省における人事管理の状況等を踏まえつつ、職員団体の皆さんの意見も聴きながら、引き続き給与の在り方について必要な検討を行ってまいりたい。

②社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

公務における人員構成の変化や各府省の人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、制度の様々な側面から一体的に取組を進めることとしている。

取組に当たっては、昨年の職員の給与に関する報告においても述べたとおり、関係者等の意見を聴取しつつ、本年夏に具体的な措置についての骨格案を示すことができるよう検討を進め、その後更に関係者と意見交換を行った上で、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示すことを目指しているところであり、職員団体の皆さんの意見も伺ってまいりたい。

③テレワークに関する給与面での対応について

昨年の勧告時報告で述べたとおり、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくこととしている。検討に当たっては、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しつつ、手当の支給に関する事務負担等にも留意し、職員団体の皆さんの意見も聴きながら、措置内容をまとめていくこととしたい。

④非常勤職員の給与について

非常勤職員の給与については、平成20年8月に非常勤職員の給与に関する指針を発出し、各府省において適正な給与の支給が行われるよう、必要な指導を行ってきた。この指針は、これまで2度改正し、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給に関して取り組むべき事項を追加するなどの見直しを行い、これに基づく各府省の取組が進んでいるところである。

また、現在、給与法等が改正された場合の非常勤職員の給与改定の取扱いについて新たに定めることを検討しているところであり、引き続き、職員団体の皆さんの意見も聞きながら常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでまいりたい。

⑤高齢者雇用施策について

定年の段階的引上げに係る各種制度が各府省において円滑に運用されるよう、引き続き、制度の周知や理解促進を図るとともに、運用状況の把握に努め、必要に応じて適切に対応してまいりたい。

また、定年引上げに伴う級別定数措置については、昨年12月23日に人事院から各府省に提示した「令和6年度における級別定数措置に関する考え方」のとおり、役降り後の職務や異動先、ポスト数のほか、定年引上げ後の昇格ペースを含む人事運用などに関する各府省・人事グループの検討を踏まえた上で、必要な級別定数を措置することとしている。

(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日に河野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、河野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や役割を踏まえ、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。

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、公務における人員構成の変化や各府省の人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、制度の様々な側面から一体的に取り組を進めていく。

テレワークに関する給与面での対応については、光熱費・水道費等の職員の負担軽減の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を行っていく。

② 長時間労働の是正については、令和3年度の超過勤務の上限を超えた要因の整理、分析、検証の結果を公表した。制度の適切な運用が図られるよう、引き続き、勤務時間調査・指導室の調査や各府省人事担当課長等へのヒアリングの機会を通じて、他律的な業務の比重が高い部署の指定の考え方など、必要な指導等を行っていく。

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。今般、この指針を改正し、非常勤職員の給与の改定について、常勤職員の取扱いに準じて改定するよう努めることを定めた。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バランスをより確保しうよう取り組んでいく。

④ 定年の引上げについては、定年の段階的引上げに係る各種制度が各府省において円滑に運用されるよう、引き続き、制度の周知や理解促進を図るとともに、運用状況の把握に努め、適切に対応する。

- 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各府省が採用時や採用後に適正な運用をすることができるよう指針を発出した。

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の事例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 女性の活躍推進について、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いる。国家公務員法に定める平等取扱の原則、成績主義の原則の枠組みを前提とした女性の採用・登用の拡大、両立支援、ハラスメント防止対策など様々な施策を行っている。

- ⑦ ハラスメント防止対策等について、ハラスメント防止等の措置を講じるための人事院規則等に基づき、これまで、研修教材の作成・提供や、ハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、各府省に対する支援を行っている。

人事院としては、今後も、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、各府省の相談体制や研修内容について検討を行い、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・ハラスメント事案に取り組み、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、先日、政府において進められている感染症法上の位置付けの変更を踏まえて、マスクの取扱いについて通知を発出した。マスク以外の対応についても必要な検討を行っていく。

【河野国家公務員制度担当大臣】

- ① 長時間労働の是正に関して、皆様から関係各方面に対して、国会質問通告の早期化を働きかけていただいたとのことで、大変ありがたく思う。国会に対しては、質問通告の早期化に引き続きご協力をお願いするとともに、政府側として、国会対応業務の効率化を進めていく。今後とも、優秀な人材の確保のために長時間労働を是正し、国家公務員の働き方改革を実現するため、様々な取組を進めていくので、皆様方のご協力をお願いする。

- ② 令和5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る。その際には、皆様とも十分に意見交換を行いたい。

- ③ 非常勤職員の処遇改善については、常勤職員の給与改定に準じて改定することを基本とするよう、各府省申合せの改正を行った。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。

- 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、慎重に検討してまいりたい。

- ⑤ 今後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きながら検討を進めてい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 2023年春季の各種取組

1. 定年の段階的引上げに伴う各種施策に関する取組

内閣人事局が2022年3月25日に、「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」を決定し、2022年末を目途に、定員・級別定数措置の考え方を提示することを明らかにしたことを踏まえ、公務員連絡会は、内閣人事局に対する「2023年度基本 requirements」において（2022年11月28日）、「本年末に、各府省に示すとされる令和6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、我々に明らかにすること」との要求を行いました。その後12月23日に、人事院より「令和6年度における級別定数措置に関する考え方」が示され、同じく内閣人事局からは「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方」が示されました。

これらの「考え方」にも示されている通り、定年の段階的引き上げの間、級別定数や定員の硬直的な扱いを続けてしまえば、中堅・若手職員の昇格などへの影響が生じ、そのモチベーションの維持・向上にマイナスとなる可能性があります。また、組織の円滑な運営や国家公務員の志望者確保にも支障をきたすおそれがあるため、人事院・内閣人事局は、それぞれこれらの課題に対し、「必要に応じて、級別定数を柔軟に取り扱う」「退職者が出る年度・出ない年度の新規採用者数の平準化を図る」としています。

引き続き各府省の実態と課題を把握しながら情報と問題意識の共有化を図るとともに、各府省を超えた課題や問題点があれば政府、人事院に申し入れを行うことなどが必要です。

2. テレワーク等の柔軟な働き方について

人事院は、2022年7月の「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務制度の在り方に関する研究会」中間報告において、先行して議論を進めてきた「フレックスタイム制の柔軟化」「休憩時間制度の柔軟化」についてまとめ、同年8月の人事院勧告に

おける公務員人事管理に関する報告において主な内容を示しました。これらの柔軟化によって、職員による勤務時間の選択の幅が広がり、ワーク・ライフ・バランスの実現が期待される一方で、事務負担の増大といった課題も中間報告において指摘されています。また、公務労協が2022年10月に実施した「仕事と生活に関する調査」において、現行のフレックスタイム制についても「活用できるかどうかわからない」と回答した組合員が23.2%となるなど、制度の浸透にも課題が残っています。

引き続き、勤務時間管理のシステム化の推進とともに、職員に対する制度の周知が求められます。なお、同措置については4月1日から施行されています。

3. 新型コロナウイルス感染症対策について

5月8日から新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが、季節性インフルエンザなどと同じ5類に移行したことに伴い、人事院は、新型コロナウイルス感染症に係る特別休暇（出勤困難休暇）や新型コロナ特例手当（特殊勤務手当）をはじめとする一連の感染対策について廃止する等の措置を採りました。

これらに対し、公務員連絡会は、書面および対面にて、人事院に対して詳細な説明を求める観点から交渉、協議を行ってきました。一連の廃止等の措置については、新型コロナウイルス感染症の感染症法上等の位置づけの移行を根拠としていますが、今なお職員が厳しいリスク管理のもと緊張感を強いられている現場実態や地方や独法にも影響があることから、引き続き、人事院には、再度の感染拡大等に応じて速やかかつ適切な対応をはかるよう求めていく必要があります。

2023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

連合の2023春季生活闘争は、「暮らしをまもり、未来をつくる。」を掲げ、すべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、「賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする」として各労使が精力的に交渉を重ねました。

連合が5月10日に公表した第5回回答集計結果（5月8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3,681組合（組合員数259万1,143人）、組合員数による加重平均で10,923円、3.67%で、昨年同期比4,763円増、率で1.57ポイント増となっており、現時点では、近年にない水準を保っています。

また、経団連も5月19日に、傘下の大手企業の回答状況を公表しました。月例給の引上げ額（率）は、定昇込み13,110円（3.91%）となり、昨年の7,794円（2.35%）を大きく上回っています。

財務省より地域企業における賃上げ等の動向について把握するための調査が公表されました（4月25日）。賃金引上げの動向としては、2023年度に「ベア（ベースアップ）」を行う企業は6割超（62.1%）となり、昨年の4割弱（38.7%）よりも大幅に増加しています。特に、非製造業での増加が顕著となっており、3割弱（28.8%）から6割弱（56%）に増加しています。さらに、その引上げ率を「3%以上」と回答した企業が、昨年度に比べ2割強（23.6%）も増加している等、地域においても賃上げへの機運が着実に広がっていることが明らかとなっています。

一時金については、連合集計によると、年間で159万7,406円（金額集計）、4.88月（月数集計）となり、昨年同期比3万3,352円増、0.01月減、本年夏季分では72万2,442円、2.39月となり昨年同期比1万8,080円増、0.01月減となっています。

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）の見通しについて、日本総研2.6%増、三菱UFJリサーチ&コンサルティング2.8%増、第一生命経済研究所2.7%増、みずほ総研1.8%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。

日本の経済状況は、コロナ過から少しずつ回復傾向にあり、今後の見通しとしては、インバウンドの回復や、サプライチェーンの回復を前提とした輸出産業の持ち直し等

により、緩やかな伸びが期待されるものの、出口の見えないロシアによるウクライナ侵攻等により、なお不透明であると言わざるを得ません。

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89万4,179円(前年比8.92%増)、連合集計では額で69万1,912円(前年比4万2,987円増、率換算で6.6%増)、月数で2.33月(前年比0.12月増、率換算で5.4%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45万8,374円、前年比3.7%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24日から6月16日まで実施されます。公務員連絡会は、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。また、4年ぶりに病院を調査対象とすることとしています。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と異なり、新幹線又は在来線の特急利用者に対する「通勤手当の支給状況」について調査することとしており、さらに、昨年に引き続き、家族手当、在宅勤務関連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. 長時間労働の是正

人事院は、3月10日に2021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78.4%(前年比2.4%増)、本府省以外で15.9%(同0.3%増)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15.6%(同2.0%増)、うち本府省では28.1%(同2.9%増)となっていること、自律部署全体では6.8%(同0.2%減)、うち本府省では13.1%(同0.1%減)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19.9(同1.8%増)、21.5%(同3.5%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14.1%(同0.3%増)であることなどが明らかになりました。

中でも、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員(他律部署)が従事した特例業務については、国会対応業務が18.7%(同1.5%減)と最も大きい要因となっています。具体的には、人事院の実施したアンケート調査において「国会対応業務について改善を希望する事項」として「与野党の国対委員長申合せ事項の質問通告期限の遵守など、質問の早期化」等が挙げられており、引き続き超過勤務縮減に向けた課題が残されている実態が明らかとなっています。

また、超過勤務手当の全額支給について、2022年10月に実施した公務労協による「仕事と生活に関する調査」においては、サービス残業があったと回答した職員が25.2%（前回23.7%）となり、前回調査（2020年）から増加しています。更には、人事院が3月29日に公表した「勤務時間の管理等に関する調査結果」においても、「在庁時間」と「超過勤務時間」との間に大きな乖離があったとして、超過勤務手当を追って支給したケースも報告されるなど、超過勤務手当の全額支給については、引き続き課題があると言わざるを得ません。

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。

4. テレワーク等の柔軟な働き方

人事院の「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」については、3月27日に人事院に対して最終報告がされ、公務員連絡会は、3月2日の第14回研究会において「最終報告骨子（案）」に対する意見書を提出しました。最終報告においては、各課題について懸念や問題点も含めて網羅的に検討されている一方で、地方支分部局等においては「柔軟な働き方」を導入・推進することが困難な職場・職種が少なくないことに留意が必要です。また、柔軟な働き方を実効性あるものとするためには、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。

また、テレワーク等に関する手当について、最終報告において「具体的な枠組みを検討していく」とされているところ、人事院において在宅勤務等手当の新設とそれに伴う通勤手当の取扱い等の検討が行われています。引き続き、措置にあたっては公務員連絡会と十分な協議の上、進めていくよう求めていきます。

5. 非常勤職員の処遇改善

(1) 非常勤職員の給与改定のあり方の改善

第210回臨時国会の参議院内閣委員会において、河野国家公務員制度担当大臣が「非常勤職員の給与の改定が常勤職員と同様に行われるのが基本」との認識を示したことを受け、「人事管理運営協議会申合せ（2017年5月24日）」が、3月22日に改正され、非常勤職員の改定時期について「非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする」と改められました。また、同日人事院においても「非常勤職員の給与に関する指針（給実甲第1064号）」が改正され、非常勤職員の給与について、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよ

う努めることとされました。これらにより、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて、非常勤職員についても4月に遡って給与が改定することが基本となりました。

一方で、内閣人事局が2月に実施した調査によれば、昨年の給与改定分について、常勤職員と同じ勤務時間の期間業務職員（週38時間45分勤務）に限った場合でも、4月に遡及して給与改定を行った府省は、全府省（外局等を含む44府省等）中27府省等にとどまる実態が明らかになっています。予算の確保をはじめ、引き続き、非常勤職員の適切な処遇の確保を求めていく必要があります。

(2) 改正地方自治法の成立

会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給することを可能とする内容を含む地方自治法の改正案が国会に提出され4月26日に参院本会議で可決、成立しました。参議院の委員会審議において、総務省は会計年度任用職員に対して、国の非常勤職員との均衡を踏まえ、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本になると明確にしました。

また、参議院においては、「会計年度任用職員の勤勉手当の支給について、2024年度から、全ての地方公共団体において支給が開始されるよう努めること」等の附帯決議がなされました。

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、日本の勤労者の抜本的な賃金改善は、もはや「待ったなし」の状況にあるとの認識のもと、近年にない成果を上げている民間春闘や、印刷局・造幣局における調停結果を引き継ぎ、物価高騰下にある組合員の生活を守るため、全世代にわたる職員の賃金引上げを勝ち取ることを基本目標とします。その上で人事院に対して、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、勧告までの間、組合員参加の大衆的な取組と粘り強い交渉・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

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、人事院に対し、以下を求めます。

- (1) 2023年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給与の引上げ勧告を行うこと。
- (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とともに、期末・勤勉の適正な配分を行うこと。

また、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. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

本年の勧告において「骨格案」を示すとされている標記課題については、人事院に対し、以下の通り求めます。

- (1) 見直しの方向性について、引き続き、公務員連絡会に対する早い段階での情報提供と連絡会との公式・非公式の協議を行うこと。
- (2) 見直しにあたっては、中央で働く職員のみならず地方で働く職員にも十分配慮すること。
- (3) 月例給については以下を求めます。
 - ①公務における人材確保の観点から、引き続き初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差解消を図ること。
 - ②定年の段階的引上げが実施段階に入ったことを踏まえ、60歳超職員の精確なラスパイレス比較を行うこと。
 - ③2021年改正国公法附則第16条第2項に基づく、「60歳前後の給与の連続性確保」については、「令和13年（2031年）3月31日までに所要の措置を順次講ずる」とされていることを踏まえ、拙速に進めることなく、官民の状況を見極めた上で実施すること。また、中高年齢層職員の職務に対するモチベーションの維持・向上を図る観点を重視すること。
- (4) 各種手当については、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。その上で、特に以下を求めます。
 - ①通勤手当や単身赴任手当の改善を行うこと。
 - ②地域手当については、これ以上の地域間格差を拡大しないこと。
 - ③再任用職員については、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。

3. 新型コロナウイルス感染症への対応について

5月8日に感染法上の分類が2類から5類に変更されたことに伴って、この間人

事院が措置してきた各種対応が概ね解除されましたが、人事院に対しては、今後再度の感染拡大が明らかとなった場合など、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて、速やかに対応することを求めます。

4. 長時間労働の是正と休暇・休業制度の拡充等について

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強化し、人事院に以下の通り求めます。

(1) 長時間労働の是正

- ①人事院が3月29日に公表した調査結果において「在庁時間」と「超過勤務時間」とで大きな乖離が見られたこと、また我々が昨年10月に実施した調査でも一般職国家公務員において16.6%の職員が「超勤手当の不払いあり」と回答していること等から、各府省に対して、超過勤務の抑制や職員の心身の健康確保、超勤手当の適正な支給など指導を強化すること。
- ②「テレワーク等研究会」最終報告でも示されている通り、他律部署の範囲について業務の実態に即して課室よりも細かく指定することや、特例業務の範囲を必要最小限とすることについて、各府省への指導を強化すること。
- ③1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。

(2) 「柔軟な働き方」について

- ①さらなる「柔軟な働き方」の推進に当たっては、地方で働く職員や対面業務が多い職員、特殊な勤務形態のもとにある職員など、公務職場における多様な働き方の実態を踏まえ、一方的な数値目標や画一的な指導などを行わないこと。
- ②「テレワーク等研究会」最終報告で示された通り、公務における「勤務間インターバル」導入に向けた環境整備を行うこと。
- ③「テレワーク等研究会」最終報告で示された通り、夏季休暇の使用期間の拡大や年次休暇の15分単位での使用等について措置すること。
- ④「在宅勤務等手当」の制度設計に当たっては、通勤手当との関係も含めて、過度な事務負担を回避する一方で、より多くの職員が納得できる内容とすること。その際、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行うこと。

(3) 休暇・休業制度の拡充

- ①ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度に向け、公務における各種制度の利用実態や民間における普及状況を精査・検証し、制度の改善や環境整備に努めること。とくに、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。

②両立支援制度が円滑に活用できるよう、その周知をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善すること。

③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。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。

5. 労働諸条件の改善について

(1) 障害者雇用について

国及び地方自治体の法定雇用率が2024年以降さらに段階的に引き上げられること等を踏まえ、人事院に対し、関係する府省とも連携し、勤務時間や勤務場所の柔軟化など障害を持つ職員がより働きやすい環境の整備を図るよう求めます。

(2) 女性公務員の採用等の推進について

女性職員の採用拡大や、積極的な登用等に向け、勤務時間制度の柔軟な対応や両立支援策の確保、またハラスメント対策の強化など、人事院として積極的な役割を果たすよう求めます。

(3) 福利厚生施策の充実について

人事院に対し、以下の通り求めます。

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、オンラインも含めたより充実した対応を図ること。

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。

6. 定年の段階的引上げに伴う各種施策への対応について

各府省において、高齢職員の増加に伴う中堅・若手職員の昇格の抑制等を回避できるよう、今年度以降、級別定数の柔軟な措置を図るよう人事院に求めます。また、定年の段階的引上げが完成するまでの間、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。

7. 非常勤職員等の制度及び待遇改善について

人事院に対し、以下の通り求めます。

- (1) 均等待遇原則に基づき、全ての非常勤職員等の給与の引き上げること。
- (2) 「非常勤職員の給与に関する指針」が改正され、本年4月から適用になったこと等を踏まえ、各府省における月例給および一時金の支給状況を把握し、常勤職員との権衡が図られるよう、必要な指導等を行うこと。
- (3) 期間業務職員のみならず、非常勤職員全体の実態を把握し、当該職員の雇用の安定と待遇改善に向け、各府省に対して、適切な運用と必要な改善措置を講じるよう指導すること。
- (4) 「テレワーク等研究会」最終報告で示された通り、期間業務職員について勤務時間の柔軟化を図ること。
- (5) 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるため、無給休暇の有給化等の改善を図ること。
- (6) 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。

四、具体的な取組の進め方

1. 要求提出と交渉配置

- (1) 6月21日（水）に、「2023年人勸期における要求書」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12日（水） 幹事クラス交渉（職員団体審議官）
 - ・ 7月26日（水） 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) 本年の勧告で「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する「骨格案」が示される方向であることを踏まえ、6月末まで全国の組合員参加による署名活動を展開し、その提出行動を7月11日（火）に実施します。

- (2) 6月12日に、連合会館で、地方代表者に対する「人勧期方針説明会」を開催します。
- (3) 書記長クラス交渉に合わせて、7月26日(水)に日比谷大音楽堂で1,500人規模集会、交渉支援行動、霞ヶ関一周デモ行進を配置します。
- (4) 次の通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22日(木) 要求提出の翌日
 - ・ 第2次 7月26日(水) 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
- (5) 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

2023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

2023年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給与の引上げ勧告を行うこと。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とともに、期末・勤勉の適正な配分を行うこと。

2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

(1) 見直しの方向性について、引き続き、公務員連絡会に対する早い段階での情報提供と連絡会との協議を行うこと。

(2) 見直しにあたっては、中央で働く職員のみならず地方で働く職員にも十分配慮すること。

(3) 月例給について

① 公務における人材確保の観点から、引き続き初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差解消を図ること。

② 定年の段階的引上げが実施段階に入ったことを踏まえ、60歳超職員の精確なラスパイレス比較を行うこと。

③ 2021年改正国公法附則第16条第2項に基づく、「60歳前後の給与の連続性確保」については、「令和13年（2031年）3月31日までに所要の措置を順次講ずる」とされていることを踏まえ、拙速に進めることなく、官民の状況を見極めた上で実施すること。また、中高年齢層職員の職務に対するモチベーションの維持・向上を図る観点を重視すること。

(4) 各種手当について

① 通勤手当や単身赴任手当の改善を行うこと。

② 地域手当については、これ以上の地域間格差を拡大しないこと。

③ 再任用職員については、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。

3. 新型コロナウイルス感染症への対応について

今後再度の感染拡大が明らかとなった場合など、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて、速やかに対応すること。

4. 長時間労働の是正と休暇・休業制度の拡充等について

(1) 長時間労働の是正について

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、超過勤務の抑制や職員の心身の健康確保、超勤手当の適正な支給など指導を強化すること。
- ② 他律部署の範囲について業務の実態に即して課室よりも細かく指定することや、特例業務の範囲を必要最小限とすることについて、各府省への指導を強化すること。
- ③ 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。

(2) 「柔軟な働き方」について

- ① さらなる「柔軟な働き方」の推進に当たっては、地方で働く職員や対面業務が多い職員、特殊な勤務形態のもとにある職員など、公務職場における多様な働き方の実態を踏まえ、一方的な数値目標や画一的な指導などを行わないこと。
- ② 「テレワーク等研究会」最終報告で示された通り、公務における「勤務間インターバル」導入に向けた環境整備を行うこと。
- ③ 「テレワーク等研究会」最終報告で示された通り、夏季休暇の使用期間の拡大や年次休暇の15分単位での使用等について措置すること。
- ④ 「在宅勤務等手当」の制度設計に当たっては、通勤手当との関係も含めて、過度な事務負担を回避する一方で、より多くの職員が納得できる内容とすること。その際、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行うこと。

(3) 休暇・休業制度の拡充について

- ① ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度に向け、公務における各種制度の利用実態や民間における普及状況を精査・検証し、制度の改善や環境整備に努めること。とくに、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。
- ② 両立支援制度が円滑に活用できるよう、その周知をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を

改善すること。

- ③ 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。

5. 労働諸条件の改善について

(1) 障害者雇用について

国及び地方自治体の法定雇用率が 2024 年以降さらに段階的に引き上げられること等を踏まえ、関係する府省とも連携し、勤務時間や勤務場所の柔軟化など障害を持つ職員がより働きやすい環境の整備を図ること。

(2) 女性公務員の採用等の推進について

女性職員の採用拡大や、積極的な登用等に向け、勤務時間制度の柔軟な対応や両立支援策の確保、またハラスメント対策の強化など、人事院として積極的な役割を果たすこと。

(3) 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、オンラインも含めたより充実した対応を図ること。

- 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。

6. 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- (1) 各府省において、高齢職員の増加に伴う中堅・若手職員の昇格の抑制等を回避できるよう、今年度以降、級別定数の柔軟な措置を図ること。

- (2) 定年の段階的引上げが完成するまでの間、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。

7. 非常勤職員等の制度及び待遇改善について

- (1) 均等待遇原則に基づき、全ての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」が改正され、本年4月から適用になったこと等を踏まえ、各府省における月例給および一時金の支給状況を把握し、常勤職員との権衡が図られるよう、必要な指導等を行うこと。
- (3) 期間業務職員のみならず、非常勤職員全体の実態を把握し、当該職員の雇用の安定と待遇改善に向け、各府省に対して、適切な運用と必要な改善措置を講じるよう指導すること。
- (4) 「テレワーク等研究会」最終報告で示された通り、期間業務職員について勤務時間の柔軟化を図ること。
- (5) 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるため、無給休暇の有給化等の改善を図ること。
- (6) 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