道公務共闘速報

〈発行〉道公務共闘
TEL：011-272-3871

2018年8月14日《No.5》

【人事院北海道事務局　給与勧告等説明会】

人事院が8月10日に政府と国会に対し、国家公務員の給与に関する勧告及び公務員人事管理に関する報告を行ったことに伴い、人事院北海道事務局は8月13日（月）に給与勧告等説明会を行いました。説明会には全体で約25名、北海道国公からは4名（道公務共闘事務局長及び幹事の2名含む）、道公務共闘として1名が参加し、人事院本院（定年延長関係：事務総局給与局生涯設計課　奈良間生涯設計企画官、給与関係：給与局給与第一課　本田課長補佐、人事管理：職員福祉局職員福祉課　村山課長補佐）の説明を受けました。

以下、説明における特徴的な内容及び骨子に記載のない事項や、事前提出した質問を加味した説明について特記し、その後質疑応答について記載します。

以下項目は、「骨子」記載の項目番号です。

◆「給与勧告の骨子」にかかる説明

Ⅱ　民間給与との較差に基づく給与改定等

１及び２　民間給与との比較及び給与改定の内容と考え方

・5年連続の引上げとなった。ボーナスについては、最小改定単位の0.05で引上げ。

・初任給の伸びが大きい。民間・地方公共団体との人材確保競合の中で1500円の重点的配分とした。全体へは昨年に引き続き400円の配分。この考え方はここ数年同様のもの。

・ボーナスの較差について、民間の支給状況を見るとまだ勤勉手当に追いついておらず、全額の配分とした。また、期末の6月期、12月期の配分だが、民間の状況を見ても12月に手厚い配分があるものではなく、もともと6か月ごとの勤務に応じて支払うものであることから、配分を変えることへの積極的な理由もないためこの際措置した。加えて、ボーナスは経団連、東京都、連合等の結果を見ると夏期において好調であったことなどがみられるが、思ったよりも上がらなかったとの反応も聞かれる。これについては民調における企業規模の範囲が広くまた冬期も含めた年間調査であることから、より民間の状況を把握できたものとご理解いただきたい。

３　その他

・宿日直手当は、対象職員の平均給与日額の3分の1を下回らないこととされており、民間労働法制での考え方を踏襲している。直近平成11年以降久しぶりの改定となったが、動向を見ていたところ200円の差が見られたため今回改善とした。ワークライフバランスの観点から、当該職員の確保も困難となっており、そうした背景からも改善に至ったことは良いことと捉えている。

・住居手当は引き続き検討事項とした。受給者増の中、月例級への割合が増えてきている背景がある。また、最低基準額（足きり額）を現在12000円としており、これと宿舎使用料の平均額を横目に見て

の比較では、すでに平均額との差が出て、かつ宿舎料引き上げが完成されたが、引き続き状況を見る。

◆「公務員人事管理に関する報告の骨子」にかかる説明

１　国民の信頼回復に向けた取組

・基本認識について決裁文書の改ざんや幹部職員のセクハラ問題に端を発した国民信頼の回復や、公務においても長時間労働是正の問題が先送りできない状況となっており、職員がキャリアに希望が持てるような職場づくりを念頭に置いている。

・セクハラについて平成 10 年からの取組なっているが依然として懲戒処分に至る事案がなくなっておらず、加えての幹部による事案が出ている。5 月に改めて注意喚起通知を出しているが、政府は政府で「全ての女性が輝く社会づくり本部」を立ち上げ 6 月に緊急対策を行っており、人事院への検討要請があり、外部の方からの相談窓口の設置を要請されているところ。

・担当大臣より、公文書管理の不適切な事案に対して、懲戒処分の量定を明らかにするよう指示を受けた。刑法を参考として、標準的な処分の指針（免職又は停職）を追加した。

２　人材確保及び育成

・民間及び地方公共団体による積極的な人材確保の動きが出ており、厳しい状況と認識。長時間労働是正の取組も通じて、国家公務の魅力のアピールをしていきたい。一方、職員への意識調査では、能力専門性の向上に意識がある中、そのキャリア形成や上司からの指導方法に不満を持っている傾向がみられており、こうした点に重視しながら育成を図る研修を充実したい。

・職員の倫理観と部下への倫理観の指導が人事管理も踏まえながら行われているかという観点を持っている。

３　働き方改革と勤環境の整備等

・働き方改革関連法案が成立した。4 月から施行される長時間労働是正を同様の観点に置き取組をすすめる。

・他律的な業務が高いとは、国会対応、国際業務、予算折衝と考えている。ただし、大規模災害対応については、上限時間を超え、事後検証を必須としている。

・健康対策について 100 時間超えの場合、職員からの申し出がなくても医師の診断が必要とした。80 時間は本人申し出による。これまでは 100 時間越えかつ本人申し出あったので改善した。

・心の健康づくりについて、ストレスチェックの活用を図りたい。

・パワハラについてあるとの回答が一定数あり、かつ上司側からは何がハラスメントに当たるか不明として必要な指導ができないとの声が寄せられている。民間のパワハラの議論に注視し、人事院内に検討会を設けて公務におけるパワハラの定義について議論していきたい。また、妊娠出産育児に対するハラスメントの防止も対応を図っていきたい。

・非常勤職員について、結構休暇を有給で設ける。また忌引き休暇の６か月の取得要件をなくす。

◆「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子」にかかる説明

２　定年引上げの必要性

・これまで人事院は毎年の人勧で定年延長に言及するとともに当面の措置としてフルタイム再任用の義務化を示してきた。

・公務の再任用が、現在 2、3 級が 7 割かつ短時間が 8 割という現状では、職員の能力経験が生かされているとは言えず、公務能率の低下が懸念されるほか、職員個人としても年金との接続年齢が引き上げとなり無年金機関が拡大するとなれば、生活への不安が高まると認識する。

・採用から退職までの人事の連続性、雇用の安定性が図られる。また、再任用制度下でのフルタイム再任用義務化より、定年延長によるフルタイム化が望ましいのはいうまでもない。

３　定年の引き上げに関する具体的措置

（1）定年制度の見直し

・定年の引き上げの具体的スケジュールは言及しなかった。ただし、段階的引き上げと適切な準備期間を経たうえで速やかに実施されることが必要と考えている。これは、一律な年数をしめすことで、定年退職者が生じず新規採用者が措置できず、かつ、これが複数年度にわたり、様々な人事上の悪影響を及ぼす懸念、また、個々の職員にとっても人生設計上の見直しを図る必要があることから、準備期間という考え方を持った。そうした検討をおこなったうえで速やかにとの定性的な形でのお示しとしたが、平成 23 年にこの意見を初めて行った当時から見れば、政府自体が 65 歳引き上げを自らうたっており、今後具体の検討も見越せることから法律案の提出までにはスケジュールも出るものと考えている。

・現行の特例定年については 70 歳まで引き上げる。

・60 歳以降の働き方について、人事当局が職員の意向を聴取す仕組みを措置したことが新しい枠組み

（2）役職定年制の導入

・役職中堅層職員の昇進が遅くなることでの職員の士気低下を懸念。新陳代謝も踏まえ、当面の間措置する。指定職及び俸給の特別調整額適用職員とする。

・ただし、著しい支障が生じる場合はその感触又はほかの役職定年対象官職に任用することを可能とした「特例任用」を設けた。これは、現行の勤務延長のような「余人をもって代えがたい」場合のほか、新たな観点として「人員構成上役職定年を行うと役職対象者がいない」場合にも対応できることを想定している。対象年齢は 60 歳。

（3）定年前の再任用短時間勤務制の導入

・定年前の再任用短時間勤務の適用について、現行においても本人の希望で短時間勤務となっている方もおり、そのニーズにこたえるもの。また、結果として新規採用や若手職員の昇進にも寄与するものになろうかと思う。当該短時間勤務者にもモチベーションを維持してもらうため、現行の短時間再任用職員における補完的業務ではなく、相応した職務の整備と人事運用について整備が必要と考えている。任命権者は定年退職日前に退職した場合に翌日または、1 日以上のブランクを開けて任用も可

能とした。なお、給与は現行の再任用職員と同様とする。また、こうした再任用について当局側の矯正が行われないかとの懸念をいただいているが、従前と異なるのは定年延長が可能であるところを希望して退職することとなるので、60 歳前の意向聴取の際に定年延長の意向は示せるということ。強制されれば国家公務員上の規定に反し、辞職強要は法律に禁止されており、くわえて、再任用の職務内容、任期、勤務条件等はあらかじめ明示することを人事院規則で定めていることから、条件がそぐわなければ、いずれにしても定年延長を選択いただくことでそうした問題は生じないと考えている。
・任期は定年までということなので、現行のような 1 年更新ではない。

（4）60 歳を超える職員の給与

・賃金構造基本統計調査（以下「賃構」）と 60 歳に達した直近の 4 月 1 日の俸給の 7 割水準（当分の間）とした。
・役職定年の者は、特別調整額の減額等の影響により 5～6 割台になるものも想定されている。
・特例任用については、現行の勤務延長と同様の要件（余人には代えがたい等）で勤務延長となるものは引き下げないが、それ以外のものは 7 割水準となる。
・昇給については現行の 55 歳以上の職員と同様の制度とする（「特に良好」以外の昇給なし）。
・現行 61 歳以上の定年のものについては、現行の定年を過ぎてから 7 割水準とする。
・任期付き職員及び非常勤職員については引き下げは行わない。
・役職定年の給与について、二重の引き下げを避けるため、任用替えとなる職員は任用替え前の 7 割賃金とした。ただし、任用替え後の最高号俸を超えない額としている。高位号俸者は 7 割以下となるケースが想定される。
・60 歳以降の賃金水準については、同一労働同一賃金、年齢差別、7 割水準の妥当性等、様々にご指摘いただいていることは認識している。また、定年引上げの企業においては、その多くが賃金引き下げをしていないことや、同一の職務を行う際は本来であれば 60 歳前後での賃金水準が維持され給与カーブが繋がるべきとの認識もある。一方で多くの企業が賃金水準がさがる再雇用制度で対応されており、また、これまで公務の高齢層賃金水準が高いと指摘されてきたことに対し、種々対処した現行の給与カーブを適切と考える中で、（同一労働同一賃金の趣旨を重視し）給与カーブをつなげることに重点を置けば（賃金水準を落とすことを念頭に）、60 歳前の賃金水準ももう一度見直すこととなり、それを直ちに行うことは適切ではないと考えている。この現行の給与カーブを直ちに見直すことは適当ではない前提のもと、60 歳以降の給与水準については当面の措置として、今後民間給与のありかた、60 歳前の給与カーブの在り方も踏まえて、引き続き検討したいとのスタンスにある。
・こうした給与水準については、定年制度運用中も必要な見直しを行いたい。職員の人員構成の変化が各受賞の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しも検討する。

4　定年の引き上げに関連する取組

・定年延長を見越した人事管理が新たに必要になる。複線型のキャリアパスの意識づけが必要。人事当局とのコミュニケーションの促進が欠かせないと認識。新規採用の定期的確保を注視。政府側としても論点として述べられており、政府側の認識もあるものと思う。公務全体で行うべき施策として人事院の所管を超える部分があるが言及した。

以下、説明を受けての質疑応答。北海道国公木村事務局長（道公務共闘事務局長）は○、他参加者◎、人事院回答●で表示。

北海道国公《下げるための理屈が横行していないか》

人事院《フルタイムで勤務していただくことが最優先》

○人事院総裁談話で、5 年連続の給与引き上げとして士気の向上を謳っているが、地域手当の恩恵がほとんどない地方の特にこの北海道では、今年 4 月の現給保障廃止による減額が今回の改定でも回復せず、賃下げが確定となったものが多数おり、個々人としてはそのインパクトの方が大きい。給与の総合的見直しがどれほど正しいと回答されても、恣意的な情勢適応の原則のみを重視する手法に理解できる理屈はなく、士気や信頼はむしろ低下し続けていることを指摘しておきたい。その上で、北海道内における賃下げとなった職員の人数、比率やその最高額を 400 円の改定を踏まえてもう一度聞きたい。また、道内において給与の総合的見直しで減額となった総額はいくらか情報としてお聞きしたい。あらためて、その主たる要因である地域手当についてだが、平成 27 年の就労条件総合調査において、民間における地域手当の導入率が 1000 人以上の企業のみでも 35.1%。30 人以上の企業全体となると 12.5%しかない。定年延長はまだ民間で普及に至っていない中でも導入に踏み切られ、その波及効果が期待できるが、一方で地域手当については、その導入が地方の賃金水準低下の負のスパイラルを生じさせている。民間準拠の観点からも地域手当は結果が出ており、逆になくす方向で検討すべきではないか。

●北海道の賃下げとなった動向は正直把握しておらず、今年 4 月の国公実態については給与の総合的見直しが完成している前提で比較が行われており、個別に確認するすべがない。すれ違いになってしまうが、総合的見直しについては、地域間世代間の配分見直しとして行い、様々な諸手当の改善、1.5%の減額廃止など全体的なバランスを見て適切な制度であったと認識している。おっしゃるように個々の職員の状況もあろうが、一方で異動する職員への措置もある。ただし、そうした声があったことは受け止めさせていただき、引き続き適切な民間準拠における給与制度について検討していきたい。

◎ボーナス期末手当の 31 年度月数の均等化について、これまで 12 月期の比率を大きくしてきた理由と、（4 月採用の）新規採用者には初年度不利に働くことから、人材確保にかかる考え方。及び地方自治体における適用への影響について聞きたい。

●もともと同じ月数で支払うものであるところを平準化したもの。これまで、期末手当引き下げが続いたおり、差がついてきた経過があった。ある程度民間の改善傾向が複数年続く中で、見直しの機会とした。おっしゃるような新規採用者の割り引かれる現状はあっても評価期間の均等から見て総合的に判断た結果である。地方自治体がどのタイミングで行うかは各々のご判断によることになろうかと思う。必ずしも人事院判断と同等になるものではないと考える。

◎長時間労働是正にかかる特例業務だが、災害対応の現場では、災害時後も結局は災害対応にかかわる業務が続くこととなる。長時間労働是正が機能するのか疑問がある。年度末の繁忙、補正予算関係も特例業務になってしまえばあまり意味がない。特例業務の検証を人事院で行うのか聞きたい。

●他律的業務については、これから人事院規則で定めるが、原則として今示している超過勤務の縮減に関する指針に沿うと考えていただいてよい。指針で示した部署は先ほど述べた通りで、今後規則化した後、実際に 100 時間越えをした部署の事後検証を通じて、必要な検討を行いたいと考えている。

○再任用職員の生活関連手当の改善がない。非常勤も含めて、特に寒冷地手当については、同一労働同一賃金ガイドライン（案）の「特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当」に該当する。地域手当が支給される現状で、寒冷地手当が支給されない理由は何か。くわえて、寒冷地手当は「民間の支給状況を見て」とも常に回答されるが、これは民間の非正規に支払われない限りガイドラインが施行されても公務の非正規には寒冷地手当は払わないという判断か。一方で、配偶者手当は、民間の支給実績は昨年よりむしろ増額しており、さらに民間準拠から乖離したといっていい。配偶者手当支給事業所のうち、配偶者のみの世帯で、「配偶者の就労を促進すること」を目的に実際に手当を減額した割合はどれくらいあるのか。民間にその動向が出ていなくても、政府方針で引き下げが決まり、長時間労働是正は法が未施行であっても、その意義を踏まえて公務としても実施をすすめている。しかし、寒冷地手当の話は進まない。こうした矛盾を人事院に質問した際、「手当は見るからに勤務条件であるが、労働時間は 100%勤務条件といえるかという違いがある」との回答を受けたが、私たちの理解には至らない。同一労働同一賃金の主旨にねざした検討はされていないか。

●今回再任用職員の給与には明確にふれていないが、定年引き上げ制度と一体となって検討を進めており個別に抜き出してはいない。民間の支給状況をみて、同一労働同一賃金の観点はあるが、民間の様々な状況議論を注視する必要もある。また公務内での制度の運用もみる必要があり、定年延長が制度化されたおりにはそういった様々な全体のバランスを見ながらの検討を続ける必要があると認識。配偶者手当の就労を目的とした減額は把握しておらず、政府はそういった認識があるやもしれないが、人事院としてはあくまで民間の手当支給が 5 年の長期トレンドでみても民間もまた公務内でも手当の受給が減っている状況をとらえており、方向性の認識に違いはないと考えている。

○定年延長の賃金水準について、そもそも賃金センサス（賃構）を用いた時点で賃下げは決まる。賃金センサスはその企業規模、対象労働者、統計の目的からいって、キャリアを活かすという公務の定年延長にかかる賃金比較には全くそぐわない。なぜ、民調単独で行わないのか。また、民調によれば民間の 6 割強において 60 歳以降の給与減額がないとされている。この給与減額をしないという判断は一体何割になれば適用してもらえたのか。雇用が継続され、60 歳以降も就労する労働者全体の賃金総額でいえば、60 歳時の約 9 割の賃金が支払われている。なぜそこを重視しないのか。国公労連がすでに提示しているが、厚労省所管独法高齢・障害・求職者支援機構の調査によると、賃金水準が 59 歳時点と変わらないと答えた企業が 62%あり、65 歳時で 59 歳時の 8 割以上であるとしたのが 77%。加えて、定年延長の効果も 9 割の企業が満足し、対価への期待通りの効果がられたと回答している。なぜこの成果を活かす方向性にならないのか。人事院は交渉のできない私たちの代償措置として、交渉しきったであろう結果をもって勧告するのが役割のはず。その結果が、「経済・雇用情勢を反映して

労使交渉等により決定された賃金水準」ではないのか。さらに、今回の賃金設定は、指摘を把握しているとの現給もあったが年齢差別であり職務給の原則を軽視しており同一労働同一賃金の観点からも逸脱する。定年延長後の職務について、同一の職務を行うことも想定されているが、職務の軽減等のガイドラインを設けるべきではないか。加えて、減額された俸給が再任用者より低くなる（最高号俸の7割以上のため）ことがある。総額では再任用より高く、また、再任用と異なる職務となることは理解できるが、モチベーションに影響はないか。

●賃構については、民調も含め最終的にどのデータを使うかという立ち位置でお話ししていた。今回民調の調査項目も当然お示ししている。賃構を使う理由だが、民調は特定の者をピックアップしている中で、賃構はそれにもれる方を網羅しており、民間労働者の年齢別賃金の把握は賃構が相当と考えている。賃金水準にはいろいろご議論あったが、まず情勢適応の原則を具現化した民間準拠を基本に据え、大枠としては民間準拠を見て設定し、その中で公務の中での配分や施策的な重要性を見ていく流れになる。7割水準については、給与カーブがつながることを理想としながら、民調では60歳を超えて勤務するものが一般的ではないことから、当面について今回お示しした賃金水準を設定し、同時に60歳前の賃金水準の検討も引き続きとしたところ。同一労働同一賃金、年齢差別については十分に認識している。ただ、同一労働同一賃金については、正規と非正規の不合理の是正への指摘であり、定年延長の賃金水準には直接関係しないと認識している。民間企業での定年前定年後の賃金水準について引き下げの合理性があれば妥当との最高裁判決（長澤運輸）も出たことから、その主旨も踏まえれば全体としては不利益でないと判断している。また、再任用との差については現行の処遇から見れば相応の処遇は確保されたと考えられる。様々にあるが、これらは恒久的な措置ではなく、当面の措置であり、引き続き給与カーブの在り方を考えていることからして、人事院としては合理的なものととらえている。

◎人事院は人材確保をうたっており、新規採用者への配分を厚めに措置するなどしているが、地域手当による地方の公務衰退を放置する姿や、今回の答えありきの7割水準、また、ふたを開ければ5～6割の設定などがあると、なかなか将来像を描けないというのが正直なところだ。果たして、最後まで私たちのことを考えているのか疑念がぬぐえない。職場の仲間に人事院の印象を聞いてきたが、「寒冷地手当は燃料代が安くなった時に見直しをかけられ、高騰する今、なぜか動いてはくれない。」との感想だ。こうした印象が広がりは、次世代の職場離れに直結する。このことに危機感を持ってほしい。

●若手、中堅職員のモチベーション向上や今回の定年延長にあっては、公務に若く優秀な人材が来てほしいという観点が制度設計の前提にあることを強調したい。勤務条件およびそれ以外であっても公務の魅力を感じてもらいたいというのは共通の認識だと感じる。また5割6割という情報も、信頼を得る観点からあえて出していることもご承知いただきたい。
●人材確保について、地域手当がネックになっているご指摘は受け止め、ここには地方定住が少ないという課題と当時に地元定着希望もまたあり、本省への異動が少ないとの問題もある。これらを初任給の増額だけで解決するものとは認識しておらず、様々な総合的な取組が必要と考えている。また、手当引き下げの時だけ理屈を用いているといったようなとられかたにならないように、人事院としても現行制度の説明を尽くしていきたい。

○一つ一つの課題に真摯に向き合う姿勢を是非見せてほしい。そのことを私たちも組合員に伝えたい。課題に向き合うという点では、昨年からふれていただいた、長時間労働是正にかかわっての定員問題への対応が必須だ。人事院の所管ではないながら、こうした指摘には勇気を得る。述べられている「業務量に応じた要員」が配置されているか否かを判断する指針等は示せないか。公務員人事管理に関する報告で、公務員の倫理感、セクハラ、公文書管理について瑠々述べられているが、ただ現場の職員にとってこうした事案は、いずれもこの間の「範を示すべき立場にある方」や、「中枢のセクション」における大きな不祥事が、国民全体の信を損ねた要因だと感じている。そのことを具体的に分析し、もう一歩踏み込んで言及していただきたい。この種の課題は構造的な問題が根本にある。このことにふれないで、国家公務員をひとくくりに、かつ、一律に啓発することについては、むしろ逆効果を生む。解決に向けた具体化を共に考えていただきたい。

●セクハラ等の不祥事について、本来模範たるべき幹部職員の行為は由々しき事態であり、その立場がある以上、たとえ個人として接しても断ることは困難でありセクハラを生むということを改めて認識してもらう必要がある。ただし、懲戒の事案としては幹部のみならず、20～30 の事案が毎年続いており、特に女性職員からの要望もあって、あらためて今回全体の取組に繋がった。定員について、長時間勤務の是正のなかで、様々に尽くすべき措置を示しているが、それでもなお必要であるとの説明責任を果たせるようにして、(定員が) 必要なものは必要だと主張できるようにしていくことが重要だと考えている。人事院としても引き続き取り組んでいきたい。

以上