

《人事院交渉》

2020年度昇格改善要求書を提出

職務に見合った適正評価で機関間格差や初任給の改善等求める

国公労連は27日、人事院交渉を行い、行政機関間の格差を是正し実態に見合った職務評価などを求める「2020年度昇格改善要求書」(→別添)を提出し、現状の問題点を追及しました。

交渉には、国公労連から九後書記長を責任者に4名が参加し、人事院側は練合職員団体審議官が対応しました。

冒頭、九後書記長が、今年度の昇格改善要求書提出にあたり、以下の点を強調しました。

- 今年度は、これまでの要求にくわえて、初任給基準表の抜本改善を求める。これまでの要求は、例年主張してきたとおりであるので、縷々申し上げはしないが、あらためて、職場の第一線で奮闘している職員に報いる昇格改善が必要である。そのための努力を人事院に求めたい。

初任給基準表の抜本改善については、今年の人事院勧告にむけて、初任給の抜本改善を今年も求めてきたが、一定配分はなされたものの、民間初任給との格差は解消しておらず、まだまだ不十分である。また、最低賃金との関係や人事院も問題意識を持っている人材確保の観点からも初任給の抜本改善は喫緊の課題となっている。そうしたことから、初任給基準表の抜本改善を求める。

- 2014年の国家公務員法等の一部を改正する法律において級別定数の改定・決定権限が政府・内閣人事局に移管されている現状にある。級別定数は私たちの処遇に直結する重大な労働条件であり、したがって、労使合意に基づき決定することは当然であるが、現行制度上においては、人事院の役割が重要だ。労働基本権制約の代償機関として人事院が案をつくって内閣人事局がそれを尊重して決定するという枠組みは最低限守られるよう求めたい。
- 現在、人事評価により直接、賞与、昇給や昇格などに反映されており、先般の内閣人事局からの通知によってさらなる徹底が求められている。国公労連は、人事評価を人材育成に用いることは否定はしないが、短期の評価を直接給与に結び付ける仕組みが問題である。そもそも人が人を評価することにはおのずと限界があり、恣意性を完全に排除できず、混乱している職場もある。職場からは、数多くの問題点が指摘されている。また、上位の昇給区分に一度も評価されていない職員もいるなど、人事評価の側面からも賃金格差がひろがっていることを指摘しておく。

本府省と出先機関の格差是正、初任給改善、高位号俸滞留の解消を

その後、要求書の内容にかかわって、笠松調査政策部長が以下の各点を主張しました。

- 国民と直接向き合う地方出先機関の職場では、相次ぐ自然災害への対応をはじめ、行政需要が高まっている。しかし、2020年度以降もさらなる定員削減が押しつけられ、質・量ともに業務遂行の責任と困難性は増していくことは明らかである。こうしたことを反映した職務評価と処遇が求められている。

しかし、人事院は「組織段階間の相対的な関係は変化していない」などとし、私たちの要求を一蹴している。職務・職責の大幅な変化に、職務評価の共通尺度とされる級別標準職務表が対応していないばかりか、とりわけ職場の中心となって奮闘している高齢層職員の給与抑制の手段とさえなっている。また、地域手当の見直しと本府省業務調整手当の拡大で、本府省と地方出先機関での賃金格差がさらに広がり、地方出先機関に働くなかまからの不満の声がますます大きくなっている。

本省職員のがんばりを手当で見るのは、二重の評価になり、本来の職務評価を低く押さえ込むことになっていることから手当ではなく、しっかりとした職務評価をすべきである。あわせて、本省・地方間の機関間格差是正につながる職務評価が必要であり、そのことによって第一線で働く人材の確保につなげていくべきである。勤務官署の違いだけで、評価が異なる標準職務表を廃止または抜本的に改正することを求める。当面、標準職務表や在級期間表の見直しとともに職場の実態に近づくよう柔軟な運用を可能とし、厳しい職場実態のなかで奮闘する職員の職務や職責と職場の奮闘に報いる昇格改善を求める。

- 初任給の抜本改善については書記長の申し上げたとおりであるが、高卒初任給を超過勤務手当額の算出方法で時給換算すると最低賃金の全国加重平均にも届かず、最低賃金を下回る地域も年々増加している。国家公務員には最賃法が適用されないとしても、初任給が最賃割れしたり、そもそも国家公務員の初任給が最賃スレスレの水準でいいのか、優秀な人材が確保出来るのかなどの問題もある。格付け改善をはじめ初任給の抜本改善を求める。

- 年齢構成上のコブ対策は各職場の状況に最大限配慮し対応することを求める。

特に、4級・5級の高位号俸者がいまだに多数存在し、最高号俸達成者も増加していることが問題であり、その解消が必要だ。

いうまでもなく、要員構成の偏りは、職員の問題や責任ではない。職場の中心となって奮闘している高位号俸者の解消に引き続き努力すべきだ。

- 高位号俸からの昇格時の対応号俸の引き下げにより、当該層の職員の業務へのモチベーションはますます低下している。年齢により、責任は増加しても適切な処遇が確保されないという矛盾をますます拡大するものだ。「給与制度の総合的見直し」の高齢層への賃金抑制も矛盾を広げており、モチベーションに影響をあたえている。

4級・5級で定数不足により昇格が遅れている層では、職員に責任のない処遇抑制を幾重にも重ねる措置と言わざるを得ず、良質な行政サービスを提供していくためにも早急な是正を求める。

- これまでも繰り返し指摘したが、特に、行（二）職員の昇格改善では、定員不補充政策による職域縮小に対する工夫は、既に限界にきており、改善に向けては部下数要件の撤廃など根本的な措置が必要である。民間とは異なり、公務で直接雇用が必要な職種だからこそ、民間準拠ではなく公務職場の実態に合った適正な処遇が必要である。行（二）俸給表の抜本的見直しを

含め、再検討に着手すべきだ。

- 女性職員の登用の拡大について、政府も女性の活躍を重要施策のひとつに掲げており、人事院としても各府省の「特定事業主行動計画」が実効あるものとなるよう、各府省における任用等に対する適切な指導を求める。

国公労連の主張・追及に対し、練合審議官は以下のように回答しました。

- 来年度の級別定数等に関するご要望は承った。

ご案内のとおり、級別定数の設定、改定については、組織管理の側面を持つことから内閣総理大臣の所掌に属するものとされているが、同時に勤務条件の側面を持つため、内閣総理大臣が級別定数の設定・改定を行うに当たっては、人事院の意見を聴取し、十分に尊重することとされている。

このため、各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として内閣人事局に提出し、内閣人事局はこれに基づいて級別定数の設定・改定を行うことが基本となる。この点については、これまでの級別定数改定作業の実績を通じて、十分ご理解いただいているものと考えている。

- 級別定数の改定のスケジュールについては、本年も予算編成のスケジュールに沿って作業を進めているところであり、具体的には、9月初めから各府省のヒアリング等を実施して各府省の実情、職務の変化、組織・定員等の動向をお聞きし、また、職員団体の皆さんからの要望等も伺いながら作業を進めていくこととしている。

今後のスケジュールについては、例年ベースであれば、11月中を目途に「既定官職」に係る級別定数の改定案をとりまとめ、「新設官職」に係る級別定数の設定案と併せて、12月下旬に内閣総理大臣に対し、級別定数の設定・改定に関する人事院の意見を申し出ることになる。

- 次に、人事院の級別定数の改定に当たっての基本的なスタンスについて改めてお示しいた。

例年申し上げているところであるが、級別定数の改定は、各ポストの職務・職責の変化について、級別標準職務表を物差しとして適切に評価することが基本であり、その中で、それぞれの職場における業務の複雑・困難・高度化という実情や組織の人員構成をも考慮して、世代間の公平性や円滑な人事管理といった面にもできる限り配慮しながら改定を行ってきているところであり、本年もこうした人事院の基本的なスタンスに変わりはない。

人事院としては、各職員団体、各府省当局双方のご意見・ご要望も踏まえて検討を進めることとしており、今後、個別の会見を通じて、担当レベルでより詳細なご意見・ご要望を伺っていきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

最後に、九後書記長は以下のように述べ、交渉を締めくくりました。

- 「基本姿勢」が改めて示されたが、こちらとしては、「級別標準職務表を物差しとする」ということは、やはり改めるべきだと考える。職場の状況や環境が過去と随分変わっているなかで、従来の考え方が正しいのか否かを検討する時期にきているのではないかと。官職の職務評価が実態を反映しない、特に高齢層職員においてそれは顕著である。くわえて、勤務地の違いによって給与水準に格差がひろがり、国民と直接向き合って職務を遂行している地方勤務職員の処遇は、あまりにも低く抑えられている。職務評価を抜本的に見直して、地方勤務職員も含め

て職務を正しく評価すべきというのが私たちの基本的な要求だ。

今後、各単組や職種毎の交渉も含め、引き続き交渉を積み重ねていくことになる。人事院の各地方事務局での交渉もスタートしているところもあるが、私たちの切実な要求を踏まえ、人事院として目に見える改善が打ち出せるよう、さらなる努力を求める。

以 上

2019年9月27日

人事院総裁 一宮 なほみ 殿

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 岡部 勘市

2020年度昇格改善等に関する要求書

職員の給与は、個々の職務の複雑・困難性、責任の程度や知識・経験・能力などが的確・公正・公平に評価され、それに応じて適切な俸給表と級・号俸が決定されなければなりません。しかし、採用試験区分、所属省庁、男女、世代などの昇格格差が、いまだに解消されていません。

高齢層職員は、職場で重責を担っているにもかかわらず、昇給停止・抑制措置が講じられるとともに、号俸頭打ちになっている職員も少なくありません。

また、初任給は民間との格差が拡大し、とりわけ一般職（高卒者）の初任給は、時給に換算すると最低賃金の全国加重平均にも届かず、最低賃金を下回る地域も年々増加しており、抜本的な改善が求められています。

いうまでもなく級別定数は、私たちの処遇に直結する重大な労働条件であり、労使の合意にもとづき決定されるべきです。改定・決定が、使用者・政府の権限とされている以上、労働基本権制約の「代償機関」としての貴院の責務はきわめて重大です。厳しい業務実施体制や職務・職責に応じた適正な昇格の確保による労働条件改善にむけ、最大限の役割発揮が求められます。

つきましては、私たちの要求を下記のとおりとりまとめましたので、貴院の誠意ある検討と責任ある対応を求めます。

記

1 級別標準職務表等の制度改善

（1）級別標準職務表の改善

- ① 職務内容が複雑・困難化し、専門性が高度化している実態を踏まえ、各俸給表の代表官職のあり方及びその格付について、抜本的に改善すること。
- ② 行政職（一）の「係員」は3級、「主任」は4級、「係長」は5級、管区「課長補佐」及び地方出先機関「課長」は6級に格付けの上限を引き上げること。
- ③ 行政職（二）の困難性・特殊性をふまえ、各職種 of 格付け上限を緩和するとともに、部下数要件を撤廃すること。

（2）初任給基準表の改善

- ① 最低賃金や民間初任給との格差に鑑み、行政職（一）初任給基準表を抜本的に改善すること。
- ② その他の俸給表についても、行政職（一）初任給基準表を踏まえて改善すること。また、「非常勤職員の給与に関する指針」も同様に改善すること。

（3）在級期間表等の改善

- ① 行政職（一）一般職高卒（Ⅲ種）採用者の2級昇格の在級期間を7年に短縮すること。

- ② 行政職(二)の在級期間、職務の級の決定の要件等を短縮すること。
- ③ 昇格の弾力化(5割運用)が恣意的におこなわれないよう各府省の運用を統一すること。

2 級別定数の拡大及び昇格運用の改善

以下の点を踏まえて2020年度定数改定作業を行うこと。また、他の職種も行政職に準じて改善すること。

(1) 行政職(一)について

- ① 級別定数を大幅に改善すること。その際、年齢構成上のいわゆる「コブ」対策などに最大限配慮し、特に、4級及び5級をはじめとする職員の昇格・昇給頭打ちを抜本的に改善すること。
- ② 3級への昇格ペースが維持できる定数を確保すること。また、2級への昇格について、機関間格差等が生じないよう定数改定をはかること。
- ③ 各単組の要求に基づいて専門職ポストを認めるなど、処遇の抜本的改善をはかること。また、既に実現している専門職の上位定数を大幅に改善すること。
- ④ 在級期間表どおりの昇格に近づけるための定数上の措置を講じること。とりわけ、俸給表の見直しにともない、出先課長については、「課長(標準)」と「課長(困)」がそれぞれ1級上位に格付けられたことをふまえた定数上の措置を速やかに講じること。

(2) 行政職(二)についての重点要求

部下数運用の一層の緩和及び付加業務評価等により昇格改善を積極的にはかること。あわせて付加業務についての評価基準を明確にすること。

(3) 高位号俸からの昇格について

高位号俸からの昇格時の対応号俸を見直し、下位号俸からの昇格時と同等の効果を確保すること。とくに、50歳台後半層における昇格については、年齢による給与抑制である対応号俸引き下げ措置を是正すること。

3 各種の昇格・昇任差別等の是正

- (1) 府省間、本省・地方の機関間、職種間、世代間による不当な格差を是正すること。
- (2) 男女間の昇格・昇任格差を是正するため、人事院として「女性活躍推進法」にもとづく「特定事業主行動計画」が実効あるものとなるよう、各府省における任用等に対する指導をおこなうこと。
- (3) 技術系少数職種の昇格改善をおこなうこと。
- (4) 採用試験区分にもとづく特権的昇格を是正し、学歴、試験区分、組合所属などによる昇格格差をなくすよう、人事院として特段の指導をおこなうこと。

4 組織・機構の改編に伴う定数の確保

組織・機構の改編にともなう級別定数の設定にあたっては、労働基本権制約の「代償機能」が確保されるよう、内閣人事局への意見の申し出を含め、必要な対応をおこなうこと。

以 上