

## ④ 公務労協

2024年度

### 「公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」の報告について

公務労協 事務局次長 兼平 啓右

公務労協は、毎年、賃金・労働諸条件や当面する重点課題に関わる取組の基礎資料を得ることを目的に、「公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」を実施している。今回の調査では、公務労協17構成組織に対して27,285件を割り当て、うち期日までに有効に回収されたのは16,102枚、有効回収率は59.0%であった。

今回のスポット的な調査項目としては「勤務間インターバル」と「60歳以降の働き方」が挙げられる。

人事院は、各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務を法令上明確にするため、2024年3月に職員福祉局長通知を発出し、同年4月より、人事院規則に努力義務規定を導入した（人事院規則15-14）。その際人事院は、国際基準である「11時間」を目安としているが、今回実際に確保できているのか実態調査を行ったものである。

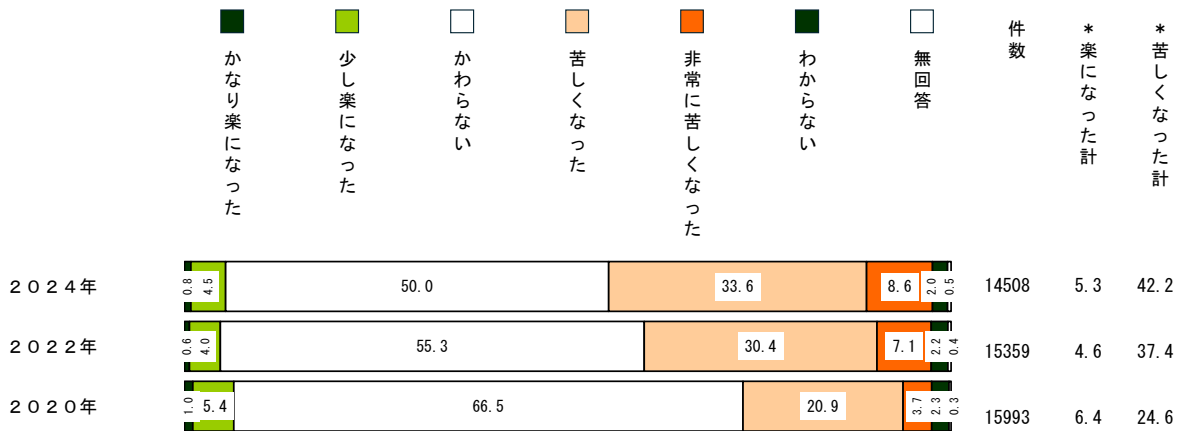
60歳以降の働き方については、今後、国公法に定められた2031年までに完成させることとされている「60歳前後の給与カーブの連続性確保」が重要な課題となってくる。これについて、人事院は65歳定年の完成にむけ60歳前後の給与水準（給与カーブ）の在り方について民間の状況を注視しながら検討する旨を表明している。そこで今回、初の試みとして60歳以上の仕事に関する意識について調査をした。

本稿では、まず組合員の生活意識や賃金水準に対する意識について触れ、その後、勤務間インターバル、60歳以降の働き方等について見ていきたい。そして、最後に調査報告から見えてくる課題についてまとめていく。

## 1. 昨年と比べた生活程度感

現在の生活に対する評価については「今年の今ごろと比べてあなたの生活はどうか」と尋ねている。結果は、「かわらない」（50.0%）が5割を占め、変化があった場合には、「かなり楽になった」、「少し楽になった」をあわせた＜楽になった＞が5.3%、「苦しくなった」、「非常に苦しくなった」をあわせた＜苦しくなった＞が42.2%である。2022年と比べると＜苦しくなった＞が5ポイント増加しており生活悪化感がさらに強まっているのが明らかである（図表1）。

図表1 昨年の今ごろと比べた生活



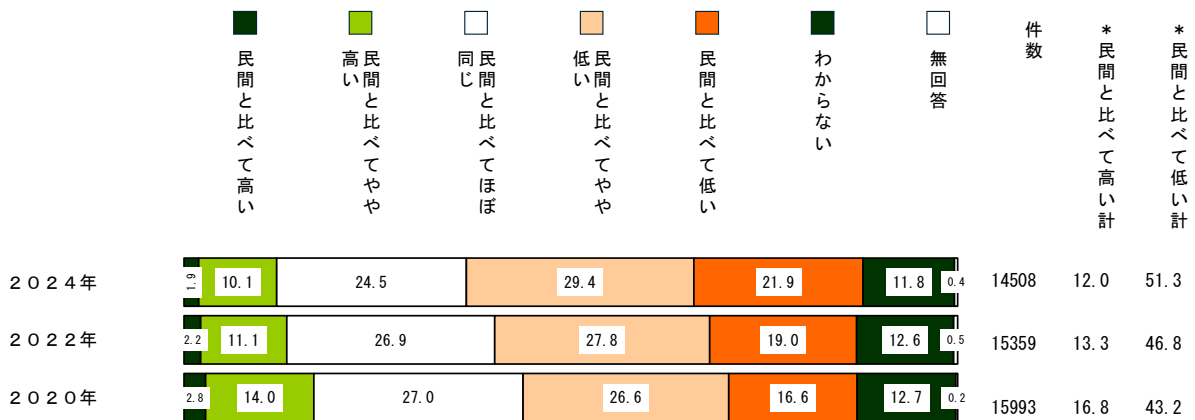
## 2. 民間と比べた賃金水準

[あなたの賃金については、民間賃金と比べてどのように考えていますか]と尋ね、民間と比べた自らの賃金水準への評価を聞いてみた。

その結果、図表2の通り、「民間と比べてほぼ同じ」(24.5%)は2割と少なく、「民間と比べて低い」(21.9%)と「民間と比べてやや低い」(29.4%)をあわせた<民間と比べて低い>が51.3%を占める。一方で、「民間と比べて高い」(1.9%)と「民間と比べてやや高い」(10.1%)をあわせた<民間と比べて高い>と考えている組合員は、12.0%にとどまる。2022年と比べると、<民間と比べて低い>は5ポイント増えている。

年々、「民間に比べて給料が低い」と感じている組合員が増加している傾向にあることが分かる。

図表2 民間と比べた賃金水準



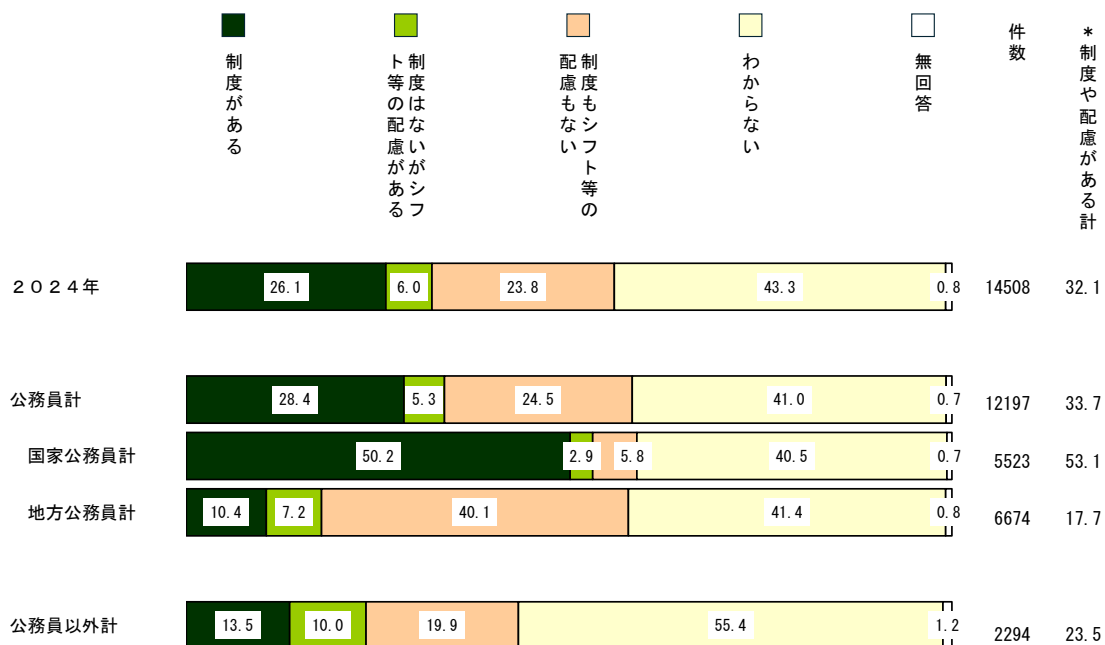
### 3. 勤務間のインターバル確保について

続いて、今回スポット的に取り上げた勤務間のインターバル確保の実態について見てみたい。

自らの職場における勤務間のインターバル確保の制度の有無を尋ねると、「制度がある」は26.1%で、これに「制度はないが、シフト等の配慮がある」(6.0%)をあわせても、<制度や配慮がある>は32.1%である。これ以外は「制度もシフト等の配慮もない」が23.8%であり、「わからない」(43.3%)が最も多い(図表3)。

制度の整備状況は、職場による違いが大きい。「制度がある」は国家公務員が50.2%であるのに対し、地方公務員は10.4%、公務員以外は13.5%である。地方公務員についても国公にならって勤務間のインターバルを確保するための施策を整備するよう総務省から要請されているが、実態としては遅れ気味だと思われる。

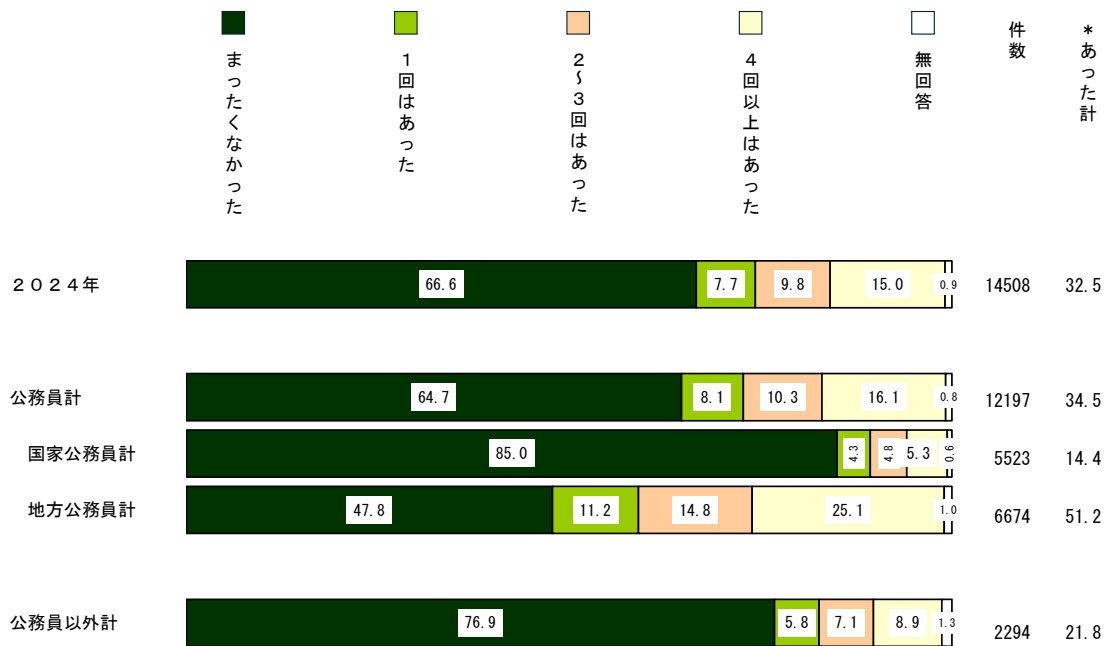
図表3 勤務間のインターバル確保の制度の有無



次に、今年(2024年)4月以降に退勤から翌日の出勤までの時間が11時間を下回ったことの有無をたずねている。国家公務員の場合、既に述べた通り、人事院規則により2024年4月から11時間を目安とする勤務間のインターバル確保の制度が導入されており、制度導入後の約半年間の状況を尋ねた形である。全体の結果をみると、「まったくなかった」は66.6%であり、32.5%が<あった>と回答している。<あった>の内訳をみると、「1回はあった」が7.7%、「2~3回はあった」が9.8%、「4回以上はあった」が15.0%である(図表4)。

<あった>の有無は職場による違いが大きい。<あった>は地方公務員(51.2%)で最も多く、これに公務員以外(21.8%)、国家公務員(14.4%)と続いている。前述した通り、地方公務員では勤務間のインターバル確保の制度の導入が遅れているが、働き方の現状をみると、制度に抵触すると言っても過言ではない働き方が最も多く発生していると考えられる。

図表4 2024年4月以降に、退勤から翌日の出勤までの時間が11時間を下回ったことの有無

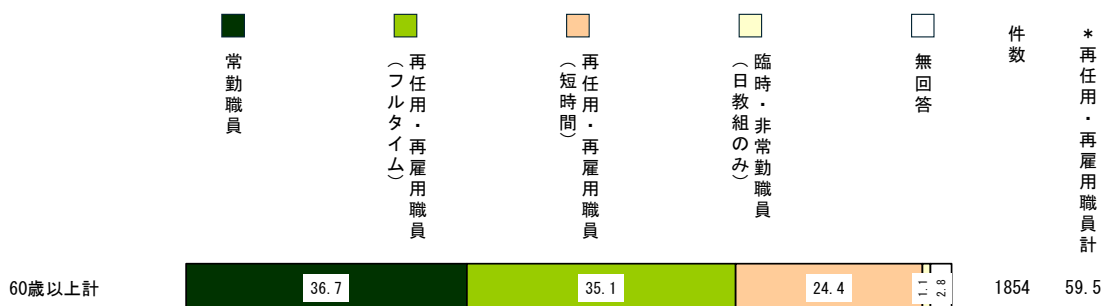


#### 4. 60歳以降の働き方について

次に、60歳以降の働き方についての意識を把握するため、「既に60歳を超えている組合員」と「これから60歳を迎える組合員」の双方に、60歳以降の働き方で重視することや、不満や不安についてとりあげている。

60歳以上の組合員の現在の働き方は、「常勤職員」(36.7%)は4割で、「再任用・再雇用職員(フルタイム)」(35.1%)と「再任用・再雇用職員(短時間)」(24.4%)をあわせた<再任用・再雇用職員>(59.5%)は6割である。また「臨時・非常勤職員(日教組のみ)」は1.1%となっている(図表5)。

図表5 現在の働き方(60歳以上)



職種・職場別にみると、公務員以外の「常勤職員」は30.1%、＜再任用・再雇用職員＞は67.1%となっている（図表6）。

公務員についてみると、国家公務員の「常勤職員」は28.4%、＜再任用・再雇用職員＞は68.2%となっており、＜再任用・再雇用職員＞のなかでは「フルタイム」は28.4%、「短時間」は39.9%である。地方公務員は、「常勤職員」（47.1%）と＜再任用・再雇用職員＞（48.3%）がいずれも5割で、＜再任用・再雇用職員＞のなかでは「フルタイム」は34.5%、「短時間」は13.8%である。

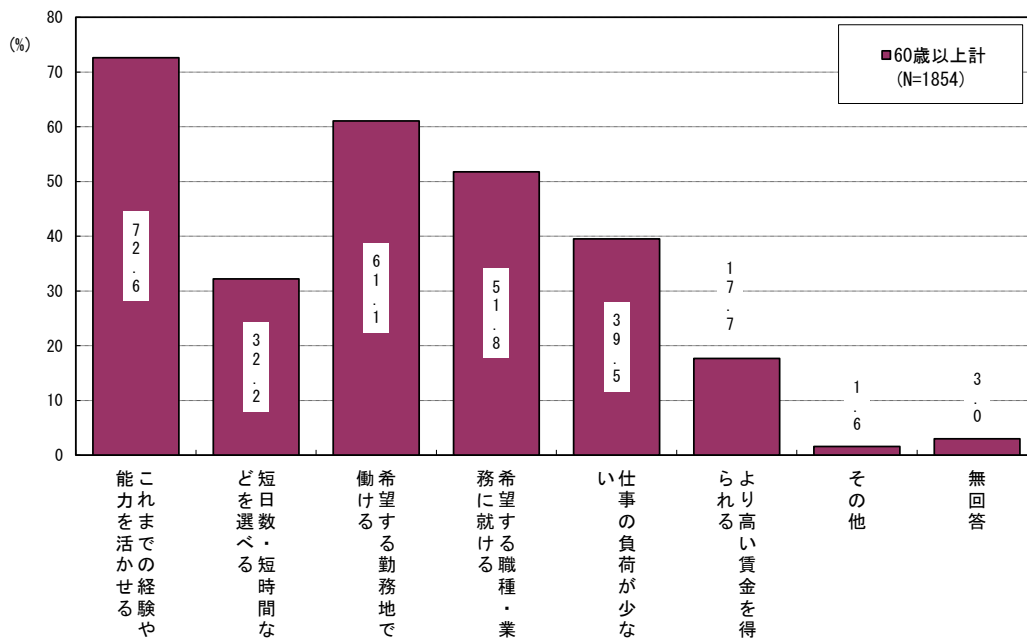
図表6 現在の働き方（60歳以上）

	常勤職員	再任用・再雇用職員計	再任用・再雇用職員		臨時・非常勤職員（日教組のみ）	無回答	件数
			（フルタイム）	（短時間）			
60歳以上計	36.7	59.5	35.1	24.4	1.1	2.8	1854
公務員計	37.7	58.3	31.4	26.9	1.1	2.9	1600
国家公務員計	28.4	68.2	28.4	39.9	...	3.4	803
一般事務職計	29.4	67.7	20.1	47.6	...	3.0	603
（本省・本庁）	42.3	53.8	26.9	26.9	...	3.8	26
（その他）	28.8	68.3	19.8	48.5	...	2.9	577
行（二）職・旧国営関係現業職	26.4	69.1	53.9	15.2	...	4.5	178
（行（二）職）	40.0	60.0	40.0	20.0	...	...	5
（旧国営）	26.0	69.4	54.3	15.0	...	4.6	173
地方公務員計	47.1	48.3	34.5	13.8	2.3	2.4	797
一般事務職計	46.6	51.9	31.6	20.4	0.5	1.0	206
（本庁）	58.7	39.1	17.4	21.7	...	2.2	92
（その他）	36.8	62.3	43.0	19.3	0.9	...	114
現業職	33.3	64.3	50.0	14.3	...	2.4	42
公営企業の一般事務職・事務技術職	28.6	71.4	42.9	28.6	...	...	21
公営企業の現業職	37.0	63.0	40.7	22.2	...	...	27
教育職	51.0	42.5	32.8	9.6	3.3	3.3	457
福祉職	...	...	...	...	100.0	...	1
研究職	100.0	...	...	...	...	...	2
医療職	35.3	64.7	41.2	23.5	...	...	17
その他	33.3	53.3	40.0	13.3	6.7	6.7	15
公務員一般事務職計	33.7	63.7	23.0	40.7	0.1	2.5	809
男性	33.2	64.3	22.5	41.8	...	2.5	728
（国家公務員）	29.5	67.7	20.1	47.6	...	2.8	567
（地方公務員）	46.6	52.2	31.1	21.1	...	1.2	161
女性	38.8	57.5	26.3	31.3	1.3	2.5	80
（国家公務員）	27.8	66.7	19.4	47.2	...	5.6	36
（地方公務員）	47.7	50.0	31.8	18.2	2.3	...	44
公務員以外計	30.1	67.1	58.2	8.8	0.8	2.0	249

※下線数字は「60歳以上計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「60歳以上計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「60歳以上計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数50以下なら網掛等非表示

60歳以上の組合員が60歳以降の働き方で重視していること（複数選択）は、「これまでの経験や能力を活かせる」（72.6%）が最も多く、「希望する勤務地で働ける」（61.1%）や「希望する職種・業務に就ける」（51.8%）といった勤務地や職種への希望も半数を超える。また「仕事の負荷が少ない」（39.5%）や「短日数・短時間などを選べる」（32.2%）は3割台、「より高い賃金を得られる」（17.7%）は2割弱となっている（図表7）。

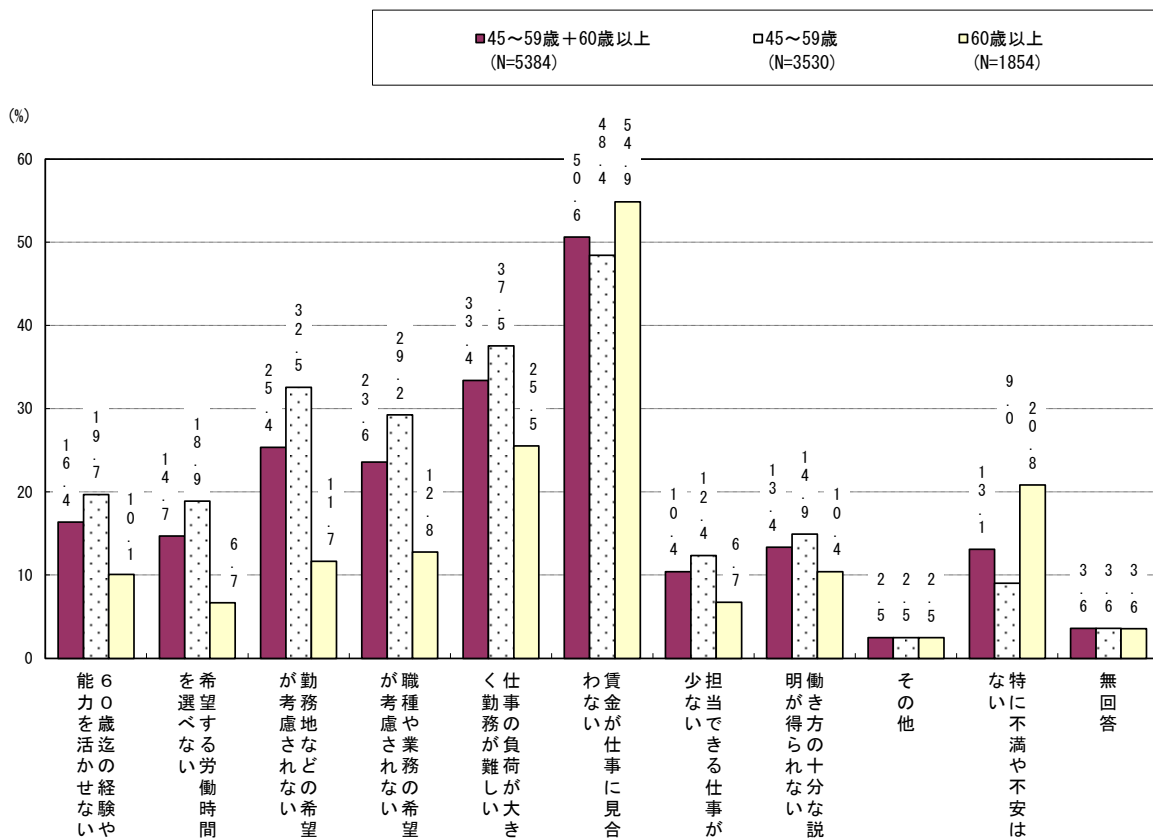
図表7 60歳以降の働き方で重視していること（60歳以上の方・複数選択）



60代前半の働き方の不満や不安（複数選択）については、「特に不満や不安はない」（13.1%）は1割にとどまる。具体的な不満・不安の項目をみると「賃金が仕事に見合わない」（50.6%）が最も多く、「仕事の負荷が大きく勤務が難しい」（33.4%）が3割と続く。さらに、「勤務地などの希望が考慮されない」（25.4%）や「職種や業務の希望が考慮されない」（23.6%）は2割台半ば、「60歳迄の経験や能力を活かせない」（16.4%）、「希望する労働時間を選べない」（14.7%）、「働き方の十分な説明が得られない」（13.4%）、「担当できる仕事が少ない」（10.4%）が1割台となっている（図表8）。

今後60歳を迎える45歳～59歳と60歳以上のいずれとも、「賃金が仕事に見合わない」が最も多いことは共通しているが、45歳～59歳は「仕事の負荷が大きく勤務が難しい」が4割を占め、「勤務地などの希望が考慮されない」や「職種や業務の希望が考慮されない」といった不満や不安も3割前後を占める点に特徴が見られる。

図表8 60代前半の働き方について不満や不安に感じていること（45歳以上の方、複数選択）



## 5. 終わりに

大規模災害が頻発する一方で、国民の社会的なニーズが複雑・多様化する中、公務に求められる役割は一層大きいものになっている。その役割を果たすため、公務組織には多様な人材を十分確保する必要がある。しかし、近年、公務員採用試験の申込人数が減少する一方、中堅層を中心とした離職者数は増加しており、人材確保は喫緊の課題といえる。

紙幅の都合により詳細な調査結果は示さなかったが、本調査では、組合員が日常的に「不満(不安)である」と回答した項目のうち、最も高い割合を示したのが「職場の要員状況」であった。賃金・労働条件といった労働組合として一丁目一番地の取組といえる項目を上回っていることから、現場における人手不足は深刻な状況と考えられる。この点について、引き続き公務労協は政府に訴えていく所存である。

勤務間のインターバル確保については、「制度がある」は全体で26.1%であるが、国家公務員50.2%、地方公務員10.4%、公務員以外13.5%と大きく分かれた。また、2024年4月以降、退勤から出勤までの時間が11時間を下回った経験が「あった」は32.5%もあった。今後も勤務間のインターバル確保の実態を把握した上で対策を強化する必要があると考えられる。

60歳以降の働き方については、再任用・再雇用職員が約6割を占め、国家公務員では短時間勤務が多く、地方公務員は常勤と再雇用がほぼ同じ割合である。働き方で重視する点は「経験や能力を活かせる」が最多で、「勤務地の希望」や「短時間勤務の選択肢」も重視されているという結果が明らかになった。一方で、賃金が仕事に見合わないという意見が50%を超えていることからその改善が課題である。

今回の調査結果から、現在の公務職場における問題として、改めて「人手不足」が深刻であること、また中高年齢層の働き方について広範な課題があると感じた。

労働組合の役割が職場課題を解決することであるならば、人員確保に繋がる「賃金引上げ」や「長時間労働の是正」に取り組むことはもとより、組合員個人が抱える不安や不満を丁寧に聞き取り、全ての人が働きやすい職場にしていく必要がある。

公務労協は、国民生活を支える質の高い公共サービスを実現するため、引き続き、組合員一人一人の生活や仕事の状況を把握し、公務員の賃金・労働条件の維持・改善に努め、公務・公共に従事する労働組合としての社会的責任を果たしていく。