

官庁と国会議員 意識正せ

～深刻な国家公務員の「なり手不足」～

役所に入って3年目の夏、英会話学校へ語学研修に通っていた頃のことです。クラスメートの若手銀行員たちとの間でたまたま支給されたばかりのボーナスが話題になりました。問われるままに金額を正直に口にしたところ、一瞬微妙な空気が流れたのです。直後に友人が発した言葉に私は衝撃を受けました。「黒江さん、月給じゃなくてボーナスの話なんだけど…」。銀行などの民間企業との賃金格差を実感した瞬間でした。

ちょうど先月、2023年度の人事院勧告が提出されました。ご存じの通り、国家公務員は労働協約を結ぶ権利やストライキの権利が制約されています。これはその代償として、中立第三者機関である人事院が、内閣に対し、国家公務員の勤務条件の改善などを勧告する制度です。

本年度の勧告は、初任給の「メガバンク並み」への引き上げ、フレックスタイム制の拡大など民間企業並みの待遇をめざす意欲的なもので、銀行員の給与に圧倒された私には隔世の感がありました。

とはいえ、この画期的な待遇改善の背景に中央官庁が直面している深刻な「なり手不足」があることを忘れてはなりません。今春の国家公務員試験の申込者数は、一般職は過去最低、総合職は過去2番目に少ないと報じられました。

厳しかった自分の現役時代を振り返ると、国家公務員を敬遠する若者たちの気持ちもよくわかります。特に、私が所属した防衛省は危機管理官庁なので、大地震が起きたりミサイルが発射されたりすれば昼夜を問わず対応しなければなりません。そうした特殊性を差し引いても、日々の政策立案作業は決して簡単ではなく、法律案の作成や他省庁との調整が難航して着の身着のまま1週間役所に泊まり込むこともありました。

ですから、本年度の人事院勧告が正しく実行され、国家公務員の待遇が改善されることはもちろん大歓迎です。しかし O B としては、中央官庁が「ブラックな職場」を脱却するには、最低でもあと二つの変革が不可欠だと感じます。

一つ目は、官庁自身の幹部職員がWLB(ワークライフバランス:仕事のやりがいと個人の生活の充実との調和)の重要性をしっかりと認識することです。男性職員の育児休業を例にとれば、いくら制度が整っても、休暇申請を受けた上司が、昭和・平成の滅私奉公の感覚で「いま休める状況かよく考えろ」などと言っていたら勤務環境は良くなるはずがありません。

現役時代には、幹部会議で議題にする、勉強会を催す、省内を巡回して定時退庁を促すなどしてWLBの重要性を発信し続け、若手を中心に多くの職員に歓迎されました。その一方でなお、幹部の一部には「休ませていたら仕事が回らない」とか「危機管理はそんなに甘くない」といった反発があったのも事実です。

断言しますが、幹部が「出来ない理由」を数え上げるのをやめ、「どうすれば部下が心身ともに元気で働けるか」を考え、率先して行動しない限り勤務環境の改善は絶対に実現しません。

二つ目は、国会議員の意識の変革です。国会では審議の充実のため政府に質問を事前通告するのが慣例ですが、私が若い頃は、通告が審議前日の深夜になるのが普通でした。通告を受けたわれわれ役人は、徹夜で答弁を作り、翌朝大臣に説明し、ほとんど休む間もなく議場で大臣らを補佐することになります。国会は、1月に始まる常会と秋の臨時会を合計すれば年に7~8か月間は開かれているので、その間ずっと役人は過酷な超長時間労働を強いられるのです。

1999年に与野党は審議の「2日前の正午まで」に質問を通告することに合意しましたが、私の現役時代、期限までに通告を受けた記憶はほとんどありません。さすがに最近は多少改善されているようですが、国家公務員も生身の人間です。国会は、国権の最高機関として政府よりも優位に立っていますが、国会議員の中に「役人は時間外勤務するのが当然」という意識があるのだとすれば、早急に改められなければなりません。それなしでは、改革は絵に描いた餅に終わるでしょう。

公益に奉じる意欲のある若者たちが国家公務員の道を忌避するようになれば、遠からず国の土台は崩れます。官庁幹部と国会議員の双方が意識を正し、国家公務員の待遇改善の悲願が一日も早くかなうことを切に望みます。

(山形新聞 2023年9月14日付「直言」欄からの転載)