

内閣人事局と日本国家公務員労働組合連合会とのやりとり（概要）

日 時 令和2年3月23日（月）11:00 ～ 11:15
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）岡部委員長 外7名
当方）堀江人事政策統括官 外5名
案 件 春闘期統一要求書等に対する最終回答

国公労連

2月19日に提出した2020年国公労連統一要求等に関する最終回答を求める。

内閣人事局

本日は、大臣が御多忙のため、私から、これまでの検討結果を踏まえた大臣の最終回答をさせていただく。

令和2年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定してまいりたい。その際には、皆様とも十分に意見交換を行ってまいりたい。

非常勤職員の処遇改善については、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組等も踏まえながら、引き続き皆様のご意見も伺いつつ、全ての非常勤職員に対する期末・勤勉手当の支給を目指すなど、各府省申合せに沿った処遇改善が着実に進むよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進めてまいりたい。

長時間労働の是正については、昨年4月に超過勤務命令を行うことができる上限時間が定められたことを踏まえ、超過勤務の縮減に向けて取組を進めてまいりたい。また、政府一丸となって、全ての職員が存分に能力を発揮できる環境づくりに努め、引き続き、皆様のご意見も伺いつつ実効ある施策を推進するとともに、パワーハラスメント防止対策にも適切に取り組んでまいりたい。

障害者雇用については、障害者が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備や、職員の理解促進に取り組んでまいりたい。

国家公務員の定年を段階的に引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を先週13日の閣議において決定し国会に提出したところであり、今後は、法案の成立に向けてしっかり取り組んでまいりたい。

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、皆様と意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい。

最後になるが、今後とも公務能率の向上と適正な勤務条件の確保に努めるとともに、安定した労使関係を維持する観点から、職員団体とは誠意を持った話合いによる一層の意思疎通に努めてまいりたい。

なお、その他の課題については、前回、私から申し上げたとおりである。

国公労連

春闘期の交渉は本日で一区切りとなるため、これまでの交渉経過も踏まえ、改めて

何点か国公労連としての意見を述べたい。

「賃金等の改善」について、「人事院勧告も踏まえて検討」ということだが、これまでも指摘してきたように我々の要求をどう受け止めているのか、今日の経済情勢のもとで賃上げの必要性に言及することが求められているのではないか。それが政府・使用者の責務であると考え。特に問題視しているのは地域間格差と初任給である。この間の制度改正によって地域間格差が拡大するとともに、我々の試算では初任給が最低賃金を下回る地域がある中、格差と低賃金構造を制度的に規定している公務員賃金の改善と地域別最低賃金の底上げ、全国一律最賃制の確立が必要だ。政府としてしっかり受け止め、社会的要請に応える検討を強く求めたい。

「非常勤職員の雇用の安定と処遇改善」について、4月からパートタイム・有期雇用労働法が施行されるが、それを指導する国の機関は対象外というのは不合理だ。特に病気休暇の有給化、年休を採用時から取得可能とすることなどは直ちに実施できるはず。均等・均衡待遇の実現に向け、予算の確保や各府省への指導も含めて、政府の役割発揮を求めておく。非常勤職員の雇用の安定要求に対し、「能力の実証」などと建前を言うが、そもそも恒常的・専門的・継続的業務を非常勤職員で対応せざるを得なくなっている現実を目を向けるべきだ。労働契約法も適用除外など、ダブルスタンダードは到底納得できない。無期転換権と同様の制度整備、少なくとも円滑な公務運営や職員の健康にまでも悪影響を及ぼし、人権侵害とまで指摘されている期間業務職員の更新にかかる機械的な公募は廃止すべきである。

「国民本位の行財政・司法の確立」に関し、定員管理については前回、従来どおりの回答があったが、現行の定員管理施策が行政需要への対応や長時間労働の是正、非常勤職員制度、女性活躍とワークライフバランスの推進、定年引上げと高齢期雇用、ハラスメント、障害者雇用などに通底する問題の根源となっている。近年頻発する自然災害への対応や新型コロナウイルスなどで、公務の体制があまりにも脆弱になっていることが多方面から指摘されている。諸外国と比較して、はるかに少ない総人件費をさらに抑制する方針を改め、総定員法の廃止と定員合理化計画を中止・撤回し、増員によって国民の権利や安心・安全を守り得る体制を確保することを求める。

「高齢期雇用・定年延長」について、我々の指摘、要求を退けて国公法の一部改正案が上程されたが、多くの問題点があることから徹底した国会審議、修正を求める立場であることを表明しておく。附則に盛り込まれた昇給・昇任・昇格、俸給月額等の検討は、極めて重要な労働条件であり、人生設計にも関わる課題だ。また、能力・実績主義の強化については、人事評価制度導入から約10年が経過したもとで、その功罪について検証することが必要と考える。そもそも人が人を評価することには限界があり、恣意性を完全に排除できないことから、「人事評価の厳格化」「分限処分の厳正化」などには同意できない。

「労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立」について、超過勤務の上限規制から1年が経過したが、政府として各府省・任命権者にこの規則を厳守するよう指導を徹底すると同時に、上限時間に固執するあまり生じている「隠れ残業」などの問題解消に向けた検討を求める。先に述べたとおり、長時間労働の根本原因は人員不足にあることから、業務量に見合った体制の確保と抜本的な業務改善、職場実態に応じた客観的な勤務時間把握の義務化などが不可欠である。

「民主的公務員制度と労働基本権の確立」について、公文書の改ざん・隠蔽をはじめ、「行政の私物化」だとして国民の信頼が揺らいでいる中、国公労連として今年も「国家公務員制度等に関する要求書」を提出したが、回答には一言の言及もない。現場第一線で国民と接している立場からの要求を政府として受け止め、現行制度の課題整理や国民が求める民主的公務員制度のあり方について、議論する姿勢が必要ではないか。同様に、労働基本権の回復について、国公労連として再三に渡り交渉・協議の場を求めてきたが、従来と全く同じ回答で、これが誠意ある対応なのか、意見交換していると言えるのか。改めて、憲法と国際労働基準に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度確立に向け、早急に国公労連との具体的協議を開始することを強く求める。

大臣からの回答ということなので、以上、大臣にしっかり伝えていただきたい。

内閣人事局

本日の回答は、先ほど申し上げたとおりであるが、皆様のご意見・お気持ちを受け取って、引き続き意思疎通に努めてまいりたい。

国公労連

今後も諸課題について、具体的かつ意味のある交渉、協議を求めて本日の交渉を終える。

— 以 上 —

文責：内閣官房内閣人事局（先方の発言については未確認）