

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10月7日（水）14:30 ～ 14:40
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）九後委員長、中本副委員長、浅野書記長 外4名
当方）堀江人事政策統括官 外5名
案 件 人事院勧告に関する要求書の受取り

国公労連

本日出された人事院勧告と今後の予算編成に関わって、要求書を提出する。詳細について、書記長から説明をさせていただく。

「賃金の改善等」について、ご承知のとおり本日、人事院は一時金を0.05月引き下げる2020年人事院勧告を行った。一時金の引下げは、新型コロナウイルス感染症や頻発する自然災害への対応など、国民の権利や安心・安全を守るために日々奮闘する職員の実態に目を向けないばかりか、コロナ禍で大変な状況に陥っている国民生活や日本経済に深刻な影響を与えるものあり、断じて認められない。従って、非常勤職員を含む職員の一時金の引き下げを行わないことを求める。あわせて、非常勤職員の一時金を引き下げないよう各府省を指導するとともに、それを担保する予算の確保も求めたい。

「長時間労働の是正」について、超過勤務命令の上限規制を厳重に運用することは当然のことではあるが、上限を守ることだけが重視され、以前と比べても隠れ残業やサービス残業が増えているという声が多く職場から寄せられている。私どもの調査でも3割を超えて不払い残業やサービス残業があるという結果となっている。また、超過勤務の縮減が人事評価の目標にされ、上限時間の厳守だけが追求されることに拍車をかけている。現在、内閣人事局で勤務時間管理システムが開発されているとのことだが、こうした状況を改善するためにも、超過勤務をした時間、命令された時間に本人も含め外部から手を加えることができないような仕組みとするべきであり、そうした客観的な勤務時間管理の導入を義務づけることを求める。そもそも、長時間労働の最大の要因は行政需要・業務量の増大に反して強行されている定員削減である。現在の定員管理が続けば、新型コロナのような危機に対応できなくなる危険性もある。雇用情勢の悪化が見込まれるもとで、公務員の採用推進も政府方針として掲げているが、大幅に採用を増やし、今後も起こりうる危機などに対応できるノウハウや人員をはじめとする体制の確保が求められている。改めて、総定員法を廃止し、定員合理化計画を中止・撤回し、長時間労働の是正はもとより国民の権利や安心・安全を守る公務・公共サービスを拡充に向けて、必要な定員の確保・配置を求める。

「仕事と家庭の両立支援」については、必要な時に気兼ねなく制度を活用できるように代替要員の確保など、定員の確保を含む職場環境の整備が必要である。不妊治療については、保険適用の拡大が実現するまでの間、患者の負担を減らすため、現在の助成制度を拡充することが検討されているが、公務職場においても、不妊治療と仕事の両立は重要な課題である。不妊治療のための通院休暇の制度化は不可欠であり、国が率先して制度化をはかるべきである。併せて、不妊治療にかかる費用に対する助成制度について

も同様に整備すべきである。

「健康・安全確保等」に関し、ハラスメントについて、各省各庁の長の責務を十全に果たさせることが重要と考える。他省庁職員からのパワハラ、カスタマーハラスメントへの対応、パワー・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずることが求められている。ハラスメント根絶と誰もが安心して働き続けることができる職場環境に向けて、政府として増員などの業務体制整備をはじめ具体的な対策を講じることは勿論、各府省への指導を強めるなどの役割発揮を求める。

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中、感染の不安を抱えながら職員は業務に従事している。新型コロナ対策としてのマスクや手指の衛生確保のための消毒薬の常備や、窓口業務での飛沫感染対策や三密回避、ソーシャル・ディスタンスの確保など、職員が安心して職務遂行できるよう万全の感染防止対策を講じるとともに、各府省への指導を徹底することを求める。

「非常勤職員の適切な処遇の確保」について、今回の勧告・報告では、非常勤職員の処遇改善について何も触れられていない。民間大企業では2020年4月から不合理な待遇格差は法律で禁止となっている。公務職場においても直ちに常勤職員と相違する不合理な労働条件を解消することが求められている。特に無給の病気休暇の有給化、年次有給休暇を採用時から取得できるようにすること、寒冷地手当などの生活関連手当等を支給すべきことが必要である。

新型コロナウイルス感染症や相次ぐ自然災害など、国の機関に対する国民のニーズに的確に対応するために、本来であれば定員措置がきちんとなされなければならないが、現行の定員管理政策が障壁となって、多くの非常勤職員が採用され、臨時・一時的業務ではなく、恒常的で専門的な業務に携わっている。そうであるならば恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、定員化・常勤化すべきである。少なくとも改正労働契約法で定められている無期雇用への転換が公務職場でも可能となるよう制度を早急に整備すべきである。併せて、更新に係る公募要件は直ちに撤廃すべきである。その運用が職場を混乱させ、非常勤職員の権利を侵害している実態に目を向けるべきである。

「定年の引き上げをはじめとする高齢期雇用」について、現在、定年の引き上げに係る法案の再提出に向けて検討されていることと思うが、まず、給与水準や役職定年など我々が指摘してきた問題点を解消することを求める。その上で、内容・スケジュール等どのように検討し、我々との協議はどうしていくのか、現段階での考えはあるのか。これも民間労働者にも影響する課題であると同時に、職員の生活設計に関わる重大な問題である。適切な段階での協議を求める。また、法案は改めて我々の要求を反映した上で合意に基づいて決定することを求める。

定年延長の見通しが立たない中、再任用制度を抜本的に改善しなければ、高齢層職員のモチベーション低下に拍車をかけることになる。ご承知のとおり、2～3級の短時間再任用が主という運用実態で、定年前と比較すると年収も半分程度となっている。手当についても常勤職員と比較して、「扶養手当」「住居手当」「寒冷地手当」「特勤手当」などが支給されず、一時金についても約半分とされており、また、休暇についても、定年退職前の年次休暇を通算できないなど、現状の再任用制度は多くの問題を抱えている。再任用職員と正規職員との不合理な格差の解消を求める。

「労働条件・業務関連予算等」に関し、赴任旅費について、実態に見合うよう移転料、着後手当、扶養親族移転料を改善することの実現を求める。移転料に関する運用が変更され、基準の3倍までの実費支給が可能となったが、その請求手続きは、見積りを必ず3社からとらないといけないなど、地域によっては困難な要件がある。また、支払いを担当する職員の事務が煩雑になるなど、負担が増えている。3倍を超えて個別協議となったもので、未だに赴任旅費が支払われていない案件もある。請求手続き等の簡素化や、赴任旅費を速やかに支給することについて、関係機関への働きかけを強めるなどの対応を求める。

遠距離通勤、広域異動が昇格の要件となっているなど、当局の人事管理上の都合で、育児や介護などの家庭的責任を負う職員が、新幹線通勤など遠距離通勤を余儀なくされている。通勤手当は較差外の手当であるため、民間の実態はともかくとして、そうした公務の実態を踏まえ、通勤に係る実費は当局の責任で弁償すべきである。駐車場料金を対象とするなど、通勤手当の支給要件・支給額の改善を求める。

7月豪雨をはじめ、近年、自然災害が頻発する中、対応する職員が通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合に自己負担しているケースがよくある。こうしたことの解消も併せて求めたい。

現在、テレワークや在宅勤務の実施が求められているが、業務内容に照らせば不適當な職場もあり、職員は困惑していることに加え、長時間労働など負担増にもなっている。テレワーク等の強制をしないことや、実施に当たっては、勤務時間管理を徹底するとともに、長時間労働を防止すること。また、実施にかかる費用は本人に負わせないなどの改善を求めたい。

「独立行政法人制度等」について、独立行政法人は、民間労働法が適用され、労働条件決定も労使自治にもとづき決定されることが当然である。この間、政府は運営費交付金の削減を匂わせながら国準拠とする「要請」を行うなど、政府による実質的な干渉が行われてきている。労使自治を尊重し、不当な介入・干渉を行わないよう求める。

「民主的公務員制度と労働基本権の確立」に関し、自立的労使関係についての課題は、一向に前に進んでいない。政府は、ILO勧告を真摯に受け止めて、早急に国公労連との具体的協議を開始して行動計画を策定するなど、憲法とILO勧告に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度を確立するよう求める。また、人事評価について、「人事評価の改善に向けた有識者検討会」が立ち上げられ、見直しが検討されている。人事評価については職場からも様々な問題点が指摘されているところであり、見直し検討に当たって我々の意見を聞くなど、協議する場を設けることを求める。

内閣人事局

本日、人事院から給与のうちボーナスに関する勧告が提出されたところであり、速やかに給与関係閣僚会議の開催をお願いし、その取扱いの検討に着手したいと考えている。国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいりたい。その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたい。

給与以外の要求事項についても検討させていただいた上で、しかるべき時期に回答を行いたい。

国公労連

本日はボーナスのみの勧告であったが、今後、月例給についても勧告又は報告がなされることと思う。それも含め、人事院勧告等を具体化するに当たっては、本日述べた要求を反映した内容とすることを求める。

－ 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）