

## 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3年11月16日（火）10:30 ～ 10:50

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3名

当方）堀江人事政策統括官、中井総括参事官

案 件 人事院勧告の取扱い等に関する要求書に対する中間回答②

### 国公労連

本日は21年人事院勧告に関わって、今日時点における中間的な検討状況について回答を求めたい。

### 内閣人事局

8月10日に提出された要求書について、本日時点での検討状況を回答する。

去る8月10日に人事院から国家公務員の給与についての勧告があったことを受け、同日、第1回の給与関係閣僚会議が持ち回りで開催され、11月12日に第2回の会議が開催されたところ。

本年の給与改定の取扱いについては、人事院勧告制度尊重という姿勢を維持しつつも、人事院勧告の実施については、国政全般の観点、特に現在検討が進められている経済対策等政府全体の取組との関係も見極めるとともに、本年度分の引下げ相当分については来年6月のボーナスから減額することで調整することも含め検討中であり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

また、育児休業の取得回数制限の緩和に関する意見の申出については、この意見の申出に沿って、必要な作業を進めているところである。

長時間労働の是正等については、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、

- ・ 業務の見直し・効率化
- ・ 部下職員の超過勤務時間見込みの事前把握等、管理職のマネジメント改革による超過勤務の縮減

等に取り組んでいるところ。

こうした取組の中で、長時間労働の是正には、職員の勤務時間を「見える化」した上で、適切な勤務時間管理を行うことが必須である。このため、各府省等は、

- ・ 業務端末の使用時間の記録等の客観的な方法による職員の勤務時間の把握
- ・ 管理職は部下の勤務時間並びに超過勤務の状況及び理由をリアルタイムで把握を実施するとともに、これらを含む機能を備える勤務時間管理のシステム化を早期に実現し、必要な改善方策に取り組むこととなっている。

引き続き、地方の現場の実情を含め、皆様方のご意見も伺いつつ、関係府省等と連携し、適切に対応してまいりたい。

両立支援制度の拡充については、たとえば男性の育児参加については、一昨年の「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に基づき、令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取組を進めてきた結果、令和2年度第2～第4四半期に子供が生まれた男性職員のほぼ全員が1か月以上の育休を取得予定となるなど、着実に成果を上げてきている。引き続き、職場環境の整備に努めてまいりたい。

健康・安全確保等については、本年3月の国家公務員健康増進等基本計画の一部改正により、心の健康づくりに関する研修などの強化を図ったところ。

なお、パワー・ハラスメント防止対策については、昨年6月に施行された人事院規則等に基づき、各府省及び人事院において取組を行っているところであり、内閣人事局としては、各府省の取組を補完するため、e-ラーニング形式によるハラスメント防止講習を提供しているところ。

また、新型コロナウイルス対策については、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」等を踏まえ、人事院とも連携しながら、各府省に対しテレワークによる出勤回避や時差通勤等により、可能な限り人との接触の低減に取り組むなど、感染拡大防止に向けた取組を依頼してきたところ。引き続き、関係機関とも連携しながら、適切に対応してまいりたい。

ワクチン接種については、接種しやすい職場環境の整備のため、人事院に検討を依頼していたところ、本年5月にワクチン接種する場合及び副反応が生じた場合に職務専念義務の免除を行えるよう、措置がなされているところ。

非常勤職員の処遇改善に関して、給与については、平成29年5月に行った各府省間での申合せに沿って取組みを行った結果、期末手当や勤勉手当について、確実に支給がなされているところ。

また、休暇・休業についても、これまでも育児休業等の取得や介護休暇の分割取得等を可能とする制度改正が行われるなど、着実に制度の整備を進めてきており、現在も本年8月に行われた非常勤職員も含む国家公務員の育児休業の取得回数の制限緩和についての意見の申出を踏まえ、必要な作業を進めているところである。

引き続き、非常勤職員の適切な処遇の改善に努めてまいりたい。

高齢期雇用に関して、定年の引上げに当たっては、皆様方の御意見も十分に伺いながら、制度を運用してまいりたい。

国家公務員の労働基本権に関して、自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があり、引き続き慎重に検討する必要があると考えている。皆様とは、こうした場を通じて引き続き意見交換をさせていただきたい。

#### **国公労連**

要求の趣旨に照らして、全体的に不十分な回答であると受け止めざるを得ない。

最終回答に向けて、改めて主張をさせていただく。

公務員給与の改定等について、国公労連は勧告時の声明でも言及しているとおり、一時金を引き下げる今年の人事院勧告は、断じて認められないという立場である。11月12日に第2回の給与関係閣僚会議が開催され、「引下げ相当分については来年6月のボーナスから減額することで調整することも含め検討中」ということであったが、この間の繁忙な職場の実態や職員の労苦に鑑みれば、一時金の引下げは見送っていただきたい。

国家公務員の給与決定は、コロナ対応で奮闘する100万人の民間病院従事者をはじめ約770万人の労働者に波及する。今、進められている民間企業における年末一時金の労使交渉にも悪影響を及ぼしかねない。

松野官房長官が11月12日の会見で、「民間への影響など、コロナ禍の異例の状況下での国政全般での観点、特に現在検討が進められている経済対策等政府全体の取り組みとの関係も見極める必要がある」との発言をしている。経済対策との関係を言うのであれば、一時金の引下げを6月に問題を先送りするのではなく、日本経済に深刻な影響を与える国家公務員の一時金引下げは、行うべきではないことを重ねて指摘しておく。

長時間労働の是正について、勤務時間の「見える化」は、地方出先機関も含めて現時点でどこまで進んでいるのか明らかにしていただきたい。それぞれの職場実態に見合った客観的な勤務時間管理を早期にすべての職場で実践していくことが必要であり、各府省への指導を強化していくことを求める。

ただ、長時間労働の根本的原因は、画一的に人員を削減してきた政府の定員管理政策にある。各府省の定員要求を見ても定員管理政策を抜本的に改める、少なくともこれまで以上に柔軟に運用することが必要だ。定員等の審査においては、各府省の要求を満額査定とすべきである。

必要な要員確保や客観的な勤務時間管理の導入・推進、上限規制の徹底など長時間労働の是正にむけて実効性のある対策を早急に講じることを改めて求める。

仕事と家庭の両立支援について、育児休業の取得回数制限の緩和については、適切に措置されることを求める。また、両立支援制度の拡充について人事院においても検討が進められているが、必要なときに気兼ねなく制度を活用できるようにすることが肝要である。そのためには、人員増をはじめとする体制整備が必要である。ワークライフバランスの推進のための定員が別枠で措置されているが、まだまだ不十分であり、さらなる措置を講じることを求める。

不妊治療にかかる休暇が2022年1月1日から措置されることで検討が進められているが、不妊治療に関わる見識等は、依然として社会的な認知も十分ではないため、職場の上司等が意図せずハラスメント等の加害者となるおそれもある。政府としても人事院とも連携し、安心して不妊治療が受けられるようにするための具体的な対策を早期に講じることを求める。

健康・安全確保等については、要求書提出の際に申し上げたとおりであるが、ハラスメントの根絶に向けては、十分な要員確保や、実効性のある相談窓口の整備などの対策が求められている。政府・使用者の責任として職員が安心して働ける職場環境づくりに向けた努力を求める。国公労連は先般、公務職場におけるカスタマーハラスメントの実態調査を行った。調査結果は後日発表することとしているが、多くの職員がカスタマーハラスメントを受けている実態にあり、政府としてもその対策に乗り出すことが必要と考える。

現在は比較的感染が収まってきてはいるものの、職場における新型コロナウイルス感染症対策についても、改めて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ことを求める。

非常勤職員の労働条件改善と雇用の安定について本年4月からパートタイム・有期雇用労働法によって、民間企業においては正社員と非正規社員の不合理な格差が禁止されている。国においても民間に遅れることなく非常勤職員に対して寒冷地手当をはじめとする生活関連手当等の支給や、病気休暇の有給化などの措置を講じ、常勤職員との不合理な労働条件の相違をただちに改善することが必要である。

また、7月に人事院が非常勤職員の給与指針を示したが、その履行状況について政府として調査し、非常勤職員の一部の改善にむけて各府省を指導することと、そのために必要な予算を確保することを求める。

そのことが公務・公共サービスの充実にもつながるものだと考える。

非常勤職員は増加傾向にあり、職場で制度の問題点や矛盾が多く吹き出ている。均等・均衡待遇の実現もさることながら、非常勤職員が一番の要求は雇用の安定である。常勤職員が削減されてくるなかで、国民の命・暮らし、権利を守るために非常勤職員の存在は不可欠となっている。定員管理政策と併せて非常勤職員制度を抜本的に見直すよう求める。

恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員の定員化・常勤化すること、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見直すべきである。

また、画一的な更新時の公募要件があるばかりに、心や身体を病む職員が生まれ、人権問題となっている。優秀な人材確保、公務の安定的運営の観点からもこの公募要件は即刻撤廃すべきである。

定年年齢の引上げをはじめとする高齢期雇用については、この間述べてきたとおりであるが、定年延長については、改めて制度の運用面も含めて我々の要求を反映し、合意に基づいて進めることを求める。また、再任用制度についても国家公務員法等改正法の附帯決議を踏まえて、常勤職員との不合理な格差を解消するとともに、希望者全員のフルタイム再任用の実現に向けて定員・定数の確保を求めたい。

赴任旅費について、財務省との個別協議となっている案件でこの4月の異動にかかる赴任旅費が支払われていないケースが散見される。この問題の解消に向けて具体的な対策を講じるべきである。3社見積りの撤廃など請求手続き等の簡素化と赴

任旅費を速やかに支給できる体制整備を関係機関への働きかけるなどの対応を求める。

労働基本権については、このような場だけではなく、具体的に意見交換ができる場を設けるべきである。ILO勧告を真摯に受け止めて、政府部内においてどのような検討が行われているのか明らかにし、早急に国公労連との協議を開始することを求めたい。

以上申し上げた点について、内閣人事局から何かあれば伺いたい。

#### 内閣人事局

先ほどの回答と重ならない範囲でいくつか申し上げたい。

まず給与改定について、我々としては人事院勧告制度を尊重し、上がる時も下がる時も人事院勧告に従うというのが基本的な姿である。マイナスの勧告であっても実施するというのがまさに人事院勧告を尊重するという基本的な立場から必要なことだと考えている。

長時間労働の是正については、本府省では基本的に今年の8月から客観的把握を始めている。地方については、業務により、それぞれの職場に応じたやり方をしていただくことになっているが、いずれにしても客観的把握あるいはシステム化については、地方も視野に入れながらきちんと進めていきたいと考えている。

超勤の上限規制については、人事院規則事項であり、人事院でしっかりとこの制度を運用していただきたいと考えているが、時間が上限規制の中であればよいというわけではなく、業務そのものの効率化・見直しや上司のマネジメントなどについては我々としてもしっかりと取り組み、管理職に対する研修やマネジメントに関する評価の重点化など、仕事の中身の改善に努力してまいりたい。

不妊治療については、まずは人事院で検討されるものであるが、内閣人事局としても、人事院と連携し、各府省に対して休暇・休業制度の適切な運用を促してまいりたい。

ハラスメント関係についても、人事院規則で定められているところであるが、我々としては各府省の取組を補完するための講習の提供や、改正後の国家公務員健康増進等基本計画で各府省の相談窓口の実施状況や利便性等をフォローアップすることとしており、このようなことを通じて各府省の取組を支援してまいりたい。

非常勤職員の労働条件改善については、これまでも随時取り組んできたところであるが、今回人事院から意見の申し出あるいは人事院規則そのものの改正で行われるような改善も予定されているところであり、そういったところを注視しながら各

府省において制度が適切に運用されるように取り組んでまいりたい。

赴任旅費の関係は、財務省において改善がなされたところであるが、我々としては各府省に対して、赴任期間の活用促進やできるだけ早期の内示の実施等をお願いしており、引き続き、引越時期の分散に向けた取組を推進していきたい。

その他の課題については、引き続き皆様と意見交換をさせていただきたい。

#### 国公労連

1点だけ、一時金のマイナスを来年6月のボーナスで調整する方法が示されているが、なぜ6月のボーナスで調整なのか、考え方を伺いたい。

#### 内閣人事局

我々としては人事院勧告制度を尊重し、先ほど申し上げたとおり上がる時も下がるときも人事院勧告に従うのが基本姿勢である。ただ、こういった経済情勢の下でどうするかを考えたときに、マイナス0.15月を実現するにしても、やり方は月例給で調整するなどいろいろあると思うが、やはり月例給は生活給としての位置付けが強いことから、特別給の調整は特別給でやるのが基本的な考え方ではないかと思っている。そういった中で、人事院勧告を踏まえ、合理的に一番早いタイミングで調整しようとするれば6月になる。もちろん決定したわけではなく、検討しているという状況である。

#### 国公労連

いくつか指摘をさせていただいたので、改めて最終回答に向けて検討いただきたい。新型コロナも落ち着いてきたとはいえ、まだまだコロナ関係の業務が終わっているわけではないし、まだワクチンを打っていない職員も相当いる状況で、そうした中でも国民の生活と権利を守るために奮闘している職員の立場からすると、今日の回答は具体的なものがなかったということで極めて不満であると言わざるを得ない。政府・使用者として私たちの要求を正面から受けとめて真摯な検討を行い、最終交渉では従来から前進した回答を行うよう求めて交渉を終える。

－ 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）