

## 内閣人事局と公務員労働組合連絡会とのやりとり（概要）

日 時 令和4年3月14日（月）13:30 ～ 14:00  
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室  
出席者 先方）森永事務局長 外14名  
当方）堀江人事政策統括官 外1名  
案 件 春闘期要求書に係る中間回答②

### 公務員連絡会

2月22日に二之湯大臣に要求書を提出し、先週3月10日には審議官とやりとりをさせていただいたところ。前回からあまり日にちが経っていないが、現時点における回答をお願いしたい。

### 内閣人事局

現時点における回答をさせていただく。

「2. 2022年度賃金」について、国家公務員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与を社会一般の情勢に適応させるとの原則の下、人事院勧告制度を尊重することが基本姿勢と考えている。

今後も、給与改定については、人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点に立って総合的に検討を行った上で方針を決定してまいりたいと考えている。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。

なお、令和3年度の人事院勧告に基づく給与改定についても、同様の考えに基づき、人事院勧告を踏まえた給与法改正案を今国会に提出し、ご審議いただいているところである。

「3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善」に関して、非常勤職員の処遇改善については、重要な課題であり、これまでも、各府省に対し必要な予算が確保されるよう働きかけを実施し、処遇の改善が図られてきたと認識している。

今後とも、非常勤職員の給与等に係る具体的な基準を定める人事院と連携し、各府省における非常勤職員の処遇改善に向けた必要な予算確保がしっかりと行われるよう、適切に働きかけを実施してまいりたい。

また、民間における「同一労働同一賃金」の原則については、国家公務員に直接適用されるものではないが、「同一労働同一賃金」の取組等について引き続き注視していきたい。

「4. 新型コロナウイルス感染症への対応」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」や都道府県の要請を踏まえ、人事院とも連携しながら、各府省に対しテレワークや時差通勤等の活用により、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、関係機関と連携しながら、適切に対応してまいりたい。

また、ワクチン接種については、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、当局から働きかけた結果、昨年5月に人事院により措

置がなされているところである。さらに、昨年夏に引き続き、当局が全体の調整を行い、国家公務員を対象とした職域でのワクチン接種に関して、3回目の追加接種についても開始したところである。

「5. 労働時間、休暇及び休業等」関し、長時間労働の是正と職員のやりがい向上のため、各府省は、昨年1月に改正した「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、取組を行っているところである。具体的には、勤務時間管理について、各府省等において、勤務時間の状況の客観的把握を、本府省では原則として昨年8月までに開始しており、地方支分部局等についても、業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な方法を遅滞なく措置するよう進めているところである。今後とも、勤務時間などの基準を定めている人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

また、超過勤務手当予算について、令和4年度当初案において必要十分な額が措置されたものと承知しているが、予算があるからと超過勤務をさせてよいということではなく、既存業務の廃止・効率化をはじめとした働き方改革をしっかりと進めてまいりたい。特に管理職のマネジメントについては、研修の実施や人事評価で重点的に評価を行うことで徹底を図ってまいりたい。加えて、人事院で開催されている勤務時間制度等の在り方に関する研究会において、長時間労働是正に資する方策が取りまとめられるよう、当該研究会のオブザーバーである内閣人事局としても協力してまいりたい。

なお、人手が足りないという部署については、様々な取組を行った上で、なお不足する定員や、業務見直し・効率化やマネジメント改革を行うための定員を措置することとしている。

「6. 障害者雇用」については、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、障害のある職員が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備に取り組んできたところ。

引き続き、関係機関と連携しながら、各府省において障害者雇用が適切に進むよう、取り組んでまいりたい。

「7. 女性公務員の労働権確立」に関して、男女双方のワークライフバランス及び女性職員の活躍については、女性活躍推進法及び「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」に基づき、引き続き各府省の取組のフォローアップ等により、男女問わず全ての職員のワークライフバランスを実現し、女性活躍の動きを更に加速してまいりたい。

なお、昨年的人事院の意見の申出に沿って、育児休業の取得回数制限を緩和するための国家公務員育児休業法等改正案を今国会に提出し、ご審議いただいているところであり、これにより、男性職員の育休取得促進の効果も期待しているところである。

「8. 高齢者雇用施策」に関して、定年の段階的な引上げ期間中については、定年から65歳までの間の経過措置として現行の再任用制度と同様の制度を措置することとしたところであり、引き続き、適切に対応していきたい。

また、令和5年度からの段階的な定年の引上げの円滑な運用が行われるよう、各府省の意見を聞きながら検討を行っているところであり、各府省における定年の段階的な引

上げを見据えた計画的な取組を推進するため、来年度及び再来年度に重点的に取り組む事項等の指針を定める予定である。

「9. 福利厚生施策の充実」については、「国家公務員健康増進等基本計画」等に基づき、取組を着実に進めているところ。引き続き、各府省における基本計画の実施状況を把握し、必要な措置が講じられるよう取り組んでまいりたい。

「10. 公務員制度改革」に関して、これまで、勤務条件に関わる様々な課題について、ご意見を伺いつつ対応してきたところ、皆様とは、引き続き誠実に意見交換をさせていただきたいと考えているが、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、慎重に検討する必要があると考えている。

現時点での回答は以上である。

#### 公務員連絡会

個別の春季要求事項の項目に入る前に、給与法等改正法案と退職手当について、政府の考え方を確認しておきたい。

給与法等改正法案及び育休法等改正法案については、3月9日の衆議院内閣委員会での質疑採決を経て、10日の衆議院本会議で可決され、今後は、参議院で審議が進められる。

現在、審議されている給与法案では、今回の措置は、特殊の状況下におけるあくまで例外的な調整の措置であり、少なくとも今後の前例としないことが不可欠だということを再度申し上げておきたい。年度を超えた調整・減額という措置は極めて異例な状況下での対応だということを念押ししておく。引き続き、民間準拠、人事院勧告による公務員給与に対する社会的評価という観点も踏まえ、国会審議等を通じて政府として、十分な説明責任を果たすことを強く求めるが政府の見解を伺いたい。

#### 内閣人事局

今年は100年に一度とも言われるようなコロナ禍の下で経済対策をしっかりとやらなければならない、その経済対策の取組をしっかりと見極めた上で方針を決定するということが、現在の取扱方針となったものである。例外的な措置であると理解しているし、国家公務員の給与については、国民の理解を得ること、また適切な処遇を確保するという観点から、上がる時も下がる時も官民比較に基づき行うというのが原則的な立場である。

#### 公務員連絡会

退職手当については、今後、人事院による調査結果の公表及び見解の表明が行われることとなるが、仮に見直すこととなる場合には、しかるべき時期に我々と十分に交渉・協議を行い、合意のもとに対応するよう求める。

#### 内閣人事局

人事院の見解が表明された後に何らかの対応が必要となった場合には、皆様のご意見も伺いながら対応していきたい。

#### 公務員連絡会

期末手当の減額対象について、4. 45月分の一時金が支給されていた職員で、かつ、令和4年6月に支給されている職員が常勤・非常勤に関わらず対象となるという理解でよいか。

#### 内閣人事局

支給月数は職員によって異なるが、基本的な考え方は昨年12月期のボーナスが支給され、本年6月期のボーナスも支給される者について減額調整を行う。また、非常勤職員であっても、支給額及び支給月数が常勤と同等で、在職期間が通算されている場合には対象となると現時点では考えている。

#### 公務員連絡会

次に春季要求事項について、2022年度賃金、給与改定については、これまでの政府の基本的な姿勢は何ら変わらないことを確認するがどうか。

#### 内閣人事局

人勧尊重で対応していく姿勢に変わりはない。

#### 公務員連絡会

非常勤職員の給与について、昨年7月人事院で非常勤職員の給与に関する指針の改正が行われているが、本年6月の一時金の期末・勤勉手当の支給実態をはじめ、各府省の申し合わせに基づいた対応状況について、政府として調査する必要があると考えるが、政府の認識如何。

#### 内閣人事局

人事院による指針の改正部分の取組状況については、必要に応じて人事院においてフォローアップをいただくのが基本であると考えているが、各府省の非常勤職員について適切な処遇が確保されるよう、内閣人事局としても人事院と必要な連携をしてまいりたい。

#### 公務員連絡会

勤務時間の見える化に向けて、職員の在庁時間について、原則として令和3年8月までに客観的把握を開始することとされていたが、内閣人事局として各府省庁等の取組状況をどのように把握しているのか、具体的手法含めて実態をお伺いしたい。

#### 内閣人事局

本府省では、原則、昨年8月からパソコンのログ等による勤務時間の客観的把握を開始しているところである。

出先機関については、1人1台端末がないところもあるので、実態に応じた方法での客観把握をお願いしているところ。

また、客観把握の先にはシステム化があるので、デジタル庁と連携して、取り組んでまいりたい。

#### 公務員連絡会

システムの導入に向けた今後のスケジュール感があればお伺いしたい。

#### 内閣人事局

内閣人事局が開発した勤務時間管理システムについては、複数の府省において導入を進めており、内閣人事局としても導入の支援を行っているところである。また、既に別途独自でシステム化しているところもある。今年度の人事管理運営方針の中で、各府省でシステムの導入計画をきちんと定めることをお願いしているの、しっかりと取り組んでいきたい。

#### 公務員連絡会

超過勤務の縮減に向けて、最優先に取り組まなければならない措置等についてどう考えているか。

#### 内閣人事局

長時間労働の要因は様々であるが、職員アンケート結果を見ても業務の見直しが不十分と認識されている。ルーティン業務の廃止・効率化に取り組んでいき、時代に応じた新しい仕事に集中していくことが重要と考える。

また、業務見直しもそうだが、職員間の業務負担が平準化するようにマネジメントすることも大事だと考えている。一人一人の管理職がそういったマネジメントをしっかりとやっていただけよう、マネジメント研修を行い、具体的なツールを身に付けていただく、また、管理職の評価においては、マネジメントに関する目標を立てていただくなどのマネジメント改革を進めてしっかりと進めてまいりたい。

#### 公務員連絡会

令和5年度からの国家公務員の段階的定年引上げに向けて、来年度及び再来年度に重点的に取り組む事項等の指針を定める予定とのことだが、検討状況をお伺いしたい。

#### 内閣人事局

全体の制度導入に至るまでのスケジュール、その時々は何を言っておくべきなのかについて認識を共有しておくことが重要である。そういうスケジュール感を共有しつつ、特に役降りした後の職務など高齢期の職員の職務の検討や、高齢期の職員の貢献意欲の向上策の検討などについて、各府省においてさらに具体的な検討を進めていただくといったようなことを考えている。

#### 公務員連絡会

最後に、出口がなかなか見えてこない新型コロナウイルス感染症対策をはじめとして、極めて厳しい状況にあって、職務に奮闘している組合員の切実な要求であり、改めて要求に沿った前向きな検討を重ねていただき、後日、二之湯大臣から直接回答をいただきたいということをお願いし、本日の交渉を終わりにしたい。

－ 以 上 －