

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 平成30年2月15日（木） 10：00 ～ 10：25

場 所 合同庁舎8号館会議室

出席者 先方）岡部委員長 外6名

当方）植田人事政策統括官 外8名

案 件 2018年春闘期要求書の受取りについて

国公労連

2018年春闘期における国公労連の統一要求書と、昨年同様、最重点課題と位置付けている「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」、「定員管理等に関する要求書」を提出する。

景気動向指数が過去最高水準となり、戦後2番目の景気拡大局面というが、国民にはその実感は全くない。企業が収益をあげても内部留保を増やすだけで、労働者の賃金が改善されていないからである。経団連、経済界を含めて「賃上げこそデフレ打開の道」とすることが、社会的な合意といえるのではないか。

国家公務員も同様であり、特に地方勤務の中高齢層職員は「給与制度の総合的見直し」に伴う現給保障の終了、配偶者にかかる扶養手当の削減、宿舍使用料の引上げ等によって、数万人規模で最大1万円を超える賃下げが目前に迫っている。職務給原則にも反する労働条件の不利益変更であり、これをカバーし、生活改善できる大幅な賃上げは、きわめて切実かつ正当な要求だ。

また、今通常国会に提出が予定されている「働き方」改革関連法案は、過労死ラインを超える残業の合法化や労働時間規制の対象除外となる高度プロフェッショナル制の創設、裁量労働制の拡大など、使用者にとって都合の良い「働かせ方改悪」だと言わざるを得ない。これは公務の職場に置ける働き方とも関わってくるものであり、実効ある長時間労働の規制などを求め、国会への働きかけを含め運動を進めていく所存である。

一方、非常勤職員の雇用の安定や「均等待遇」の実現は、行政体制の確立やサービス向上の観点からも喫緊の課題である。労働契約法等とのダブルスタンダードではなく、恒常的専門的な業務に従事する非常勤職員の常勤化をはじめとする要求を正面から受け止め、真摯な検討を求めたい。

また、昨年12月21日に「定年延長の実現など高齢期雇用のあり方に関する要求書」を提出した際、「現時点では何らかの方向性や時期が決まっているものではない」とのことであったが、その後、具体的な内容や時期を含む報道も行われている。

定年延長は、1985年の定年制導入以来の大きな制度改変で、職員の生涯設計にも関わる重大な労働条件である。労働基本権回復、自律的労使関係制度の検討を棚上げしたまま、こうした重大な労働条件を当事者・国公労連との合意なしに、使用者が制度設計の方向性を一方的に決定するなど到底納得できない。

あらためて政府・使用者として、私たちの要求を真摯に受け止め、国家機関に働く労働者の賃上げと安定した雇用の実現、定員削減の中止・増員で国民の権利や安心・安全をまもる公務・公共サービスの拡充をはかることを求めたい。

【2018年国公労連統一要求書について】

1 賃金・昇格等の改善について

今年の賃金改善については、月額23,000円以上の引き上げを求める。この額は、国

公労連が昨年実施した組合員の要求アンケートの結果に基づくものであり、政府として重く受け止めるべきである。アンケートでは、約6割の組合員が、生活が「苦しい」と答えている。その背景として、ここ4年、本俸が改善されているが、物価上昇にも満たないわずかな賃上げであり、「給与制度の総合的見直し」にともなう現給保障を受けている職員の多くがわずかな賃上げさえも受けていないことからである。そのうえ、4月からは大幅な賃下げとなる職員が多数発生する。この点を重視していただきたい。

国家公務員をはじめとする労働者の賃金改善は、経済の好循環や格差と貧困の縮小の実現につながるものであり、社会的にも切実な課題となっている。また、23,000円以上の賃上げ要求の実現は、組合員にとっても切実性のある喫緊の課題であり、使用者として組合員の要求を受け止め、生活改善できる賃金の引き上げを行うよう求める。

あわせて、この間の「給与構造改革」や「給与制度の総合的見直し」による賃金の地域間格差と世代間格差の解消を強く求める。

2 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

政府は、公務労働者が憲法で保障されている労働基本権を制約したまま、その代償措置である人事院勧告によらない賃下げを強行したり、労働条件である扶養手当や退職手当の改悪を一方向的に強行するなど、公務労働者の権利を幾度も侵害してきたことに抗議する。さらに、国家公務員制度改革基本法で措置すると規定されている「自律的労使関係制度」について、政府はこの間、「慎重に検討する必要がある」という回答を繰り返しているが、この課題での協議の場は設けられることはなく、検討する姿勢がみじんも感じられない。そのうえILO勧告をも棚上げしたままである。

あらためて、憲法とILO条約に基づく労働基本権の回復を実現するよう求めるとともに、早急に労働組合との協議を開始するよう求める。

3 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について

政府は「働き方改革」で長時間労働の是正を重点課題として位置付けているが、関連法案の議論は、高度プロフェッショナル制度の導入や裁量労働制の対象範囲の拡大など、長時間労働の規制という本来の目的を見失っているのではないかと危惧している。

一般的には6カ月を平均して45時間を超える時間外労働が行われた場合、健康障害と業務との関連性は強まっていくとされていることから、公務でも民間でも時間外労働の上限は、月45時間・年間360時間とすべきである。また、時間外労働の規制が及ばない労働者を増やすことは、上限規制の趣旨をゆがめるものであり、過労死の温床となりかねないことから、安易に行うべきではない。

政府の「働き方改革」は、国家公務員も例外ではないはずである。しかし、現実には、長時間過密労働の主たる原因である定員削減が強要されつづけた結果、公務職場では、業務量が増加傾向にあり、行政サービスの低下と職員の健康破壊が深刻である。

政府は、公務職場の現実を受け止め、実効ある超過勤務規制に向けて、業務量に見合った定員の確保や業務カット・簡素化を推進するとともに、あいまいな現行の勤務時間管理の手法を客観的に把握できる仕組みに変えるべきである。また、国公労連が要求している窓口受付時間の設定やインターバル規制の導入も実効ある手法であり、早急に導入すべきである。

個人番号制度については、いまだに情報漏えいやなりすまし被害などの危険性が各

方面から指摘され、その不安が払拭されていない。個人番号制度について国公労連は、拙速な制度運用を行うのではなく、各方面に与える影響や問題点を直視して、問題が払拭されない限りは、廃止または中止すべきと考えている。したがって、いま進められている職員の身分証との一体化も中止すべきで、最低でも強制などは許されない点について各府省に徹底すべきであり、国公労連との協議の窓口を開くことを求める。

4 労働条件・業務関連予算等について

政府がすすめた公務員宿舍削減の影響は、全国転勤が必要な国家公務員にとって深刻であり、宿舍に入居できない事例が数多く報告されている。また、宿舍使用料の引き上げで職員の負担は増大している。

安心して職務に従事するためには、全国斉一であるべき公務運営を確保するために必要な宿舍を確保するとともに、宿舍使用料等の値上げの中止・撤回を求める。

5 独立行政法人制度等について

独立行政法人等の運営費交付金は連年にわたって削減されつづけ、正規の職員が採用できず、不安定で劣悪な労働条件に置かれている非正規職員や任期付研究員で対応している法人が増え、業務や研究の継続性が阻害されかねない状況となっている。特に、有期雇用職員について、運営費交付金に関する将来不安を理由に無期転換しないという法人が見受けられる。労働契約法が適用される独立行政法人等として、不当な雇い止めが起こらないよう、労働契約法の趣旨を踏まえて政府として予算措置を含め各府省への指導を徹底するよう求める。

6 非常勤職員制度の抜本改善について

国の職場で働く非常勤職員は、公務・公共サービスの提供のためには不可欠な存在であるにもかかわらず、その位置づけが法的にあいまいであり、それゆえに様々な問題が生じている。

したがって非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇などをはかる法制度を整備するため、国公労連の重点要求に沿った検討と具体化を求める。

その上で、非常勤職員は、雇用について、有期雇用とされていることから本来保障されるべき身分保障も不十分である。質の高い工務・公共サービスの提供のためには、恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員については、常勤化・定員化すべきである。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。

さらには、公務の専門性維持を困難にし、職員に深刻な精神的負担をもたらす、更新にかかる公募要件の撤廃を求める。人事院は、公募について公務員制度の成績主義や平等取扱いの原則などを盾に硬直的に運用しているが、政府としては、去年の労働条件にかかわる申し合わせのように、職場を混乱させ、非常勤職員の権利を侵害してまで無理矢理に公募にこだわることを統一してやめさせるべきである。

公募によらずに専門性を高めた非常勤職員の雇用を更新することは、成績主義や平等取扱いの原則には反しないし、道理にかなっている。ただちに更新にかかる公募要件を撤廃すべきである。

非常勤職員の賃金については、「時給150円以上」の引き上げを要求する。また、「官製ワーキングプア」などといわれる低賃金労働者の解消のため、公務内の最低賃金の要求として、時給1,000円、日額8,000円、月額170,000円への水準改善を求める。

非常勤職員の賃金は、去年の政府の申し合わせ等で一定改善されてはいるものの、

均等待遇とはいいがたいのが実際である。公正な職務評価による待遇改善を行うよう法制度を整備するとともに、労働契約法の不合理な労働条件相違の禁止を適用し、賃金や休暇制度の改善を求める。

また、勤勉手当の支給にともない、政府は、「勤務実績把握方法の例」を示したが、この評価結果により不当な差別や雇い止めなどが行われないう、各府省に指導を徹底することを求める。そのうえで、勤勉手当の原資はすべて期末手当に回し、一時金を一本化すべきである。

7 高齢期雇用・定年延長について

高齢期雇用・定年延長については、昨年12月21日に「定年延長の実現など高齢期雇用のあり方に関する要求書」を提出・交渉した際に指摘したとおりであるが、定年延長にあたって検討すべき課題の多くは、労働条件と密接に関連するものである。また、公務は様々な職場、職種があり、高齢期の働き方に関しては、様々な意見がある。したがって、定年延長制度については、政府が一方的に決めるのではなく、さまざまな職場の意見を踏まえること、すなわち国公労連との合意を前提とした協議や意見交換による対応が必要であることを求める。現段階での検討状況、検討内容に関する回答を求める。

8 定員管理等に関する要求書について

2018年度の定員査定結果では、政府の重点施策に対応するため3,258人の増員が行われる一方で、国民と直接向き合う地方出先機関の職場を中心に大幅な削減が行われ、全体としては446人もの純減となっている。これまで再三にわたって申し上げてきているが、職場の実態を顧みない定員削減は認められない。最重点課題のひとつとして「定員管理等に関する要求書」を提出していることを重く受け止め、削減を前提とした現在の定員管理政策の抜本的転換を求める。

そのため、定員削減計画の即時中止と総定員法を廃止して、公務・公共サービスに必要な定員が確保される仕組みを確立すべきである。当面は、業務運営や組織維持のために、柔軟な定員配置を可能とすべきであり、その際、各府省や一つひとつの国の機関にどのような影響を与えるのかを考慮すべきである。

また、定員管理は、労働条件と分かちがたく結びついていることから、労働組合との議論を行う場を設けるよう求めたい。

内閣人事局

連日のように国会では「働き方改革」の議論があり、また、非常勤職員の処遇改善、定年引上げ等において、公務員制度の大きな節目の時期となっている。

要求の趣旨は承ったが、要求事項は多岐にわたっているため、検討させていただいた上で、各要求事項に対する回答については、しかるべき時期に行いたい。

国公労連

定年延長については、昨年要求書を提出したが、その後、具体的な話し合いの場がない状態である。現時点での検討状況をお聞かせ願いたい。

内閣人事局

今の時点で具体的に申し上げられることはないが、皆さんの考え方もお伺いしたうえで進めてまいりたい。

国公労連

本日提出した要求については、「多岐にわたって」との発言のとおり、職場ではいろいろな不満や要求が山積している。各課題については様々なレベルで十分な交渉、協議の場を設けていただくことをお願いしたい。

年々、現場は厳しい状況にあり、そのもとで懸命に行政を支えている。そういう職員の努力や、職場の実態に目を向けていただき、そこから導き出されている要求にしっかり答えていただくことが、使用者の責務である。

春闘段階の統一要求に対する回答については、3月中旬に中間的な回答を行った上で、3月下旬には最終回答をいただくよう、また、最終交渉では政務の責任者が対応するよう求める。

— 以上 —

文責：内閣官房内閣人事局（速報のため、事後修正の可能性あり。先方の発言については未確認。）