

## 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3月15日（木） 10：00 ～ 10：40  
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年春闘期要求事項に対する中間回答

### 国公労連

本日時点の中間的な検討状況を回答願いたい。

### 内閣人事局

2月15日及び昨年12月21日に提出された要求書について、現時点における回答を行う。

賃金・昇格等の改善に関して、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。

本年の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。

非常勤職員制度の抜本改善に関して、非常勤職員の処遇改善については、昨年5月に、非常勤職員の基本給・特別給・給与改定に係る平成30年度以降の取扱いについて各府省で申し合わせたところであるが、各府省において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ながら必要な取組を進めてまいりたい。

高齢期雇用・定年延長に関して、国家公務員の定年の引上げについては、関係省庁の局長級により構成される「公務員の定年の引上げに関する検討会」において論点を整理し、本年2月16日付で、人事院に対して検討を要請したところである。今後、人事院における検討を踏まえた上で、具体的な制度設計を行い、結論を得てまいりたいと考えている。その際、皆様も含めた関係者の意見も聞きつつ、進めてまいりたい。

なお、定年退職者の再任用については、引き続き平成25年3月の閣議決定に沿って、政府全体で着実に推進してまいりたい。

民主的公務員制度と労働基本権の確立に関して、自律的労使関係制度については、国家公務員制度改革基本法第12条において「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」とされている。

この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、引き続き意見交換をさせていただきたい。

人事評価制度については、評語区分のレベル感の整理・徹底及び所見欄の充実など、評語区分の趣旨の徹底や、人材育成等への一層の活用として、職員の能力開発やスキル

アップ、さらには組織のパフォーマンスの向上につながるよう指導・助言を行うための面談手法等、被評価者への指導に役立つ評価者訓練の充実等を図っているところである。

今後とも、皆様とも十分意見交換し、御理解をいただきつつ、円滑かつ効果的に制度を運用していきたいと考えている。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立に関して、平成 26 年 10 月に取りまとめた「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」に基づき、政府一丸となって、

- ・長時間労働を前提とした働き方を改める意識改革や業務の効率化等を通じた超過勤務の縮減

- ・テレワークや、フレックスタイム制などによる働く時間と場所の柔軟化

等に取り組んできたところ。

平成 29 年 4 月からは、超過勤務を実施する際に、その理由や見込時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底することとしたところ。今後とも、

- ・リモートアクセスとペーパーレスの推進
- ・管理職をはじめとしたマネジメント改革

等にも積極的に取り組みつつ、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てまいりたい。

なお、超過勤務の上限規制等に関して、勤務時間を含めた国家公務員の勤務条件については、一義的には人事院において検討していただく必要があると考えているが、政府としても、①長時間労働を前提とした働き方を改める意識改革や業務効率化等を通じた超過勤務の縮減、②超過勤務を実施する際に、その理由や見込み時間等を上司が把握するなどの超過勤務時間の適切な管理の徹底等に取り組んでおり、引き続き、皆様のご意見も伺いながら、長時間労働の是正に向けた、より実効性のある対策を検討してまいりたい。

両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進に関して、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、平成 27 年 12 月に閣議決定された「第 4 次男女共同参画基本計画」等を踏まえ、平成 28 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」や、平成 28 年 4 月に施行された女性活躍推進法等に沿って、取組を進めているところ。

内閣人事局としては、これら取組指針等に基づき、各府省の取組を引き続きフォローアップし、各府省の取組を促進させるようなサポートを行うことにより、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。

健康・安全確保、母性保護等に関して、職員の勤務能率の発揮及び増進を図るため、平成 28 年 3 月に改正した「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき、職員の心身の健康の保持増進等に努めてまいりたい。

基本計画には数値目標を導入しているが、このうち、昨年度におけるストレスチェックの実施はほぼ 100%であり、管理職員等に対する心の健康づくりやハラスメント防止に関する研修の受講率は約 9 割、要医療該当職員や二次健診対象職員の受診率は約 6 割などとなっている。

引き続き各府省における基本計画の実施状況を把握し、各府省において必要な措置が講じられるよう取り組んでまいりたい。

## 国公労連

現時点の回答ということだが、全体的に不十分で、私たちの要求をしっかりと受け止めているのか疑問である。

提出時、途中の交渉の場で、要求の主旨等について詳細に述べているが、それらが十分反映されていない。最終回答にむけて、さらなる努力を求めるために、あらためて当方の考えを強調したうえで、政府の見解を求めたい。

賃金等の改善について、私たちが掲げる月額 23,000 円以上の賃上げは、アンケートに基づくものであり、現給保障措置の終了、扶養手当の配偶者部分の引き下げ、宿舍使用料の値上げも強行されることから必要最低限の要求である。

また、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。民間の春闘の回答状況を見ると、全体で3%と言っているが、月例給の定昇分を除くと、わずか0.5%であり、極めて不十分である。

政府としては、「人事院勧告制度を尊重することが基本姿勢」との従来回答にとどまるのではなく、使用者として、私たちの要求を積極的に受け止めるとともに、賃上げで景気を回復しようとする社会一般の情勢に適應するように大幅賃上げに向けた姿勢を内外に発信し、すべての労働者の賃上げにつなげていくべきである。

民主的公務員制度と労働基本権の確立について、国公労連が求めている労働基本権は、憲法で保障されている権利すべてである。この点は、この間10回ものILO勧告でも同様の立場だと認識している。しかし、政府は、私たちの要求とILO勧告を無視し続けている。世界の常識に背を向けるものであり、大変遺憾である。国公労連は、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、労働基本権の一部を付与するというもので、極めて不十分な制度であると考えている。

しかし、政府は「慎重に検討する必要がある」という回答を繰り返すだけで、本気で検討する姿勢が感じられない。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。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について、公務職場では、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、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。

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とともに、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、実効性のある超過勤務抑制の方策として、行政利用者との窓口業務を担う官署における窓口取扱時間または受付時間の設定について、真剣に検討することを求める。現行は、こうした制度がないため、官署によって取り扱いがまちまちである。特に開庁時間と窓口取扱時間が同じく設定されている官署では、来庁者がいる限り、超過勤務が発生するため、恒常的な超過勤務を余儀なくされている。もちろん臨時・緊急の来庁者への対応を怠ることはすべきではないが、いたずらに超過勤務を常態化させることによって、職員の健康管理や超過勤務予算の確保などで多大な影響を及ぼしている。また、本来労働時間に含まれるはずの業務の準備行為や後始末処理の時間が超過勤務とならざるを得ないし、この部分がサービス残業となっている実態が広がっている。

超過勤務縮減に即効性のある施策として提案している窓口取扱時間の設定やインターバル規制の導入にむけてどのように検討しているのか、政府の考えをお聞きしたい。

業務関連予算として、赴任旅費については、石井国土交通大臣が「引っ越し業者が繁忙期の引越依頼に対応できるよう、計画的なドライバーと車両の確保に努めることを働きかけていく」と表明するほど、物流業界の人手不足は深刻化しており、それに伴い引っ越し費用が高騰している。赴任旅費などの基準を定めた国家公務員等の旅費に関する法律は、1990年以降ほとんど変わっていない。赴任に要する費用などの実態に応じた改善を行うよう関係機関に働きかけを求める。また、赴任期間のあり方や内示の時期などの取り扱いについて政府として基準を設けるなどの検討を求めたい。

非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求について、国の職場で働く非常勤職員は、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。恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化すべきである。一方で社会的にも無期転換に関する関心が高まっており、連日のように不当な雇い止めを非難する報道がされるなかで、公務の職場で無期雇用へ転換できる手段がないことは、政府としてのあり方を国民から問われるのではないか。したがって、改正労働契約法の趣旨である「回復更新の下で生じる雇い止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続ける」ために、少なくとも、民間と同様に無期雇用への転換が公務職場でも可能とすべきである。

非常勤職員制度について、国公労連の重点要求にもとづき抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇などをはかるため、必要な予算措置を各府省に求めるなど、政府として必要な対策を行うべきである。

高齢期雇用・定年延長について、国公労連の定年延長についての基本姿勢は、要求書提出の際に申し上げた通り、年齢による雇止めである定年制を運用するにあたっては、最低でも年金の満額支給開始との接続が保障されなければならないと考えている。

この間、政府が論点整理を行い、人事院に検討要請を行ったことから、定年延長について様々な意見が寄せられている。その大半は、要求書に記載されたとおりであるが、改めて四つの点について指摘したい。

① 給与水準について、引き下げありきではなく、職務給の原則に反することなく、従事する職務の内容・職責、および蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものとするべきである。

そのうえで職場からの要望のある、短時間勤務などの多様な勤務形態が選択できる制度とし、その職務に応じた給与水準を別途検討すべきである。

② 定年延長に伴い定員との関係で新規採用が困難となることによって、計画的な人材育成に支障を及ぼし、安定的な公務・公共サービスを提供していくことが困難になることへの懸念が強い。この問題を解決するために、現在の定員管理方式を改め、定員管理の柔軟な運用により、定年延長がされた際に職場実態に見合った要員等を確保することが必要である。

③ 役職定年について、国公労連は、基本的に反対であり、慎重に検討することを求める。仮に人事管理上、必要とされる府省が存在する場合でも、それは経過措置的に限定的に運用すべきであり、労働組合との合意を前提とすべきである。

④ 交代制勤務や高度な専門性が求められる職種において65歳までの勤務が困難な場合についての具体的な対応策を検討すべきである。特に航空管制業務は、旅客機の安全な運航に不可欠な職務であり、瞬時の判断が人命に直接影響するきわめて専門性の高い業務であるため、当該職場から、定年延長を機械的に適用するとした場合の懸念が強く寄せられている。

この点について、人事院の意見の申出では「必要な条件整備を行う」とされ、政府の論点整理では、「類似する職種間での均衡も考慮して検討」としている。

類似の職種については、他の行政職との比較は適当ではなく、国内では自衛隊の管制業務や諸外国の例を参考にするなど特別な措置が必要であると考えている。

管制業務以外の職務が極めて限定的であり、延長で他の職種に拡大することが現実的でないことから、定年延長以外の雇用と年金の接続も必要ではないかと考える。アメリカの航空管制業務の定年は56歳など、諸外国の定年は比較的早い、公的年金の支給までは、別途の年金制度を創設するなどの措置も選択肢となりえるものと考えている。

また、加齢による勤務が困難である要因の一つとして、体制不足による過密労働もあり、その解消も必要である。

航空管制業務は、人命に直結することから、当該府省の判断のみにゆだねるのではなく、特別の措置の検討を重ねて求めたいし、政府としても現地視察をするなど、具体的に検討すべきである。

再任用職員については、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、一時金についても常勤職員の半分程度、休暇についても定年退職前の年次休暇を通算することはできないなど、現状の再任用制度は多くの問題を抱えている。特に、特勤手当の支給が無料貸与の条件とされているために、再任用者のみがへき地・離島での勤務で宿舍が無料貸与されないという不利益を被っている。「公務員の定年の引上げに関する検討会 論点整理」で、「定年引上げの過程においては、フルタイム再任用を一層活用」としていることから賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の生活関連手当等を支給することが必要である。

定員管理等に関する要求書について、純減を基本とする定員削減が続き、職場では業務の簡素・効率化も万策尽きた状態となっている。純減を食い止めるために新規施策を打ち出し、増員を要求しているが、行政ニーズに応えるために既存の業務を減らすこともできず、結果として、定員削減と業務量増がセットで付加され、年々繁忙度合いが増している実態である。

くわえて、「働き方改革」や震災復興、相次ぐ自然災害への対応など公務に対する期待が高まっていることも事実である。時限定員を措置するなど、一定の工夫も見られるが、それは総定員法や定員削減計画をはじめとする定員管理の仕組みが限界を迎えていることの裏返しである。

現行の定員管理政策が、長時間労働をもたらし、高齢期雇用・定年延長や非常勤職員の課題にも影響していることから、総定員法と定員削減計画を即刻廃止し、あわせて2020年度からの新たな定員削減計画を策定しないよう求める。このことが一義的な要求ではあるが、少しでも現状を改善するため、当面、柔軟な定員管理などの手立てを尽くすよう求めるとともに、定員が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も設けるようあらためて求めたい。

## 内閣人事局

まず、賃金の改善については、職員の給与など、勤務条件は国家公務員法において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。

労働時間の短縮、業務量に見合った要員の確保については、厳しい財政状況の中で、簡素で効率的な行政組織を掲げ、国民のニーズを踏まえて新たな行政需要に的確に対応していくことが重要と認識しており、今後も計画的な定員合理化が必要と考えている。

窓口取扱時間については、現在各府省において設定されている窓口時間は、窓口を通して国民に直接的な行政サービスを提供する時間であり、具体的な窓口時間については、従来から各府省において業務の内容に応じて合理的に設定されているものである。

インターバル規制については、職員の勤務時間は、勤務条件の一つでありまずは人事院において検討されるべきものであり、内閣人事局としても人事院における検討を踏まえて対応してまいりたい。

非常勤職員の常勤化については、国家公務員においては、非常勤職員の官職は、業務の状況に応じて臨時的に設けられるものであり、国の行政組織において所掌事務を遂行するために恒常的に置かれ、厳格な管理の下に置かれている常勤職員の官職とは異なること、また、非常勤職員を常勤職員の官職に任用するためには、国家公務員法に基づき、採用試験などによって、常勤職員としての能力の実証を行う必要があることから、非常勤職員を直ちに常勤化することは困難であると考えます。

定年引上げについては、関係省庁の局長級により構成される「公務員の定年の引上げに関する検討会」において論点を整理し、本年2月16日付で、人事院に対して検討を要請したところ。実際の議論はこれからと考えており、皆様方のご意見も伺いながら進めてまいりたい。

再任用職員の賃金水準、手当については、平成29年8月の人事院勧告時の報告において、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととされており、政府としても人事院における所要の検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

## 国公労連

回答は従来の繰り返しで、大変不満である。窓口取扱時間について、業務の内容に応じて合理的に設定されているとのことであったが、実際は、他律的要素によりやむを得ず開かざるをえないところがある。終業時間間際に相談業務に対応していると1時間、2時間の残業となる。それをすべて拒否するというわけではないが、その後の処理の時間を含めると膨大な超過勤務が発生する。窓口受付時間を設けて、終業時間までの間に業務を処理する方が合理的である。実態に即した検討を行っていただきたい。

非常勤職員の常勤化、定員化についてハードルが高いということは承知しているが、無期雇用への転換は、政府が有期雇用の繰り返しをなくすために措置した労働契約法の水準に達していない。建前だけでなく、非正規雇用の実態を考慮した上で検討いただきたい。

定員について、業務の合理化と言われても、これ以上どう進めればいいのか。現場は混乱をしている。また、公務員を受験した内定者が辞退するというケースを聞くことが多くなった、地域間格差が大きく影響している。国家公務員の職場では転勤の多さから若いうちに退職してしまうという話を聞く。将来の人材育成にも大きく影響を与えている。賃金の水準について改めて検討すべきである。

先日、女性の立場から内閣人事局に対して職場の実態のお話をした。本日の回答にあった「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」についても実効性がある方策がない中で、職場では数値目標だけが独り歩きをして、それがハラスメントにも結び付いている。そのことを認識した上で取組を進めていただきたい。

## 内閣人事局

これまでの繰り返しとなるが、公務は主権者である国民の理解を得た上に成り立つものであるため、国民の理解が得られない制度や運用を行うことは難しい。その中で、定

員について簡素で効率的な組織を求められ、賃金については制度として人事院勧告制度があり、それを前提として議論を進めることとなる。女性活躍、ワークライフバランスの数値目標については、数値が独り歩きすることは本末転倒であるので、実際に求められていることとの乖離がないようにしてまいりたい。

#### 国公労連

最後に財務省で生じた文書改ざんについて一言申し上げる。

公文書は民主的な公務運営には不可欠な存在であり、国民共有の知的財産とされていることから、文書の作成から保管に至るまでの文書管理は後の検証が可能なように厳格に行うことは公務員の常識である。

国家公務員は、国民の権利保障や安心安全に対する責任感と全体の奉仕者としての使命感から公務の公正中立性を常に心がけている。政治の圧力が事実であるとすれば、国家公務員制度のあり方が問われる問題であって、行政に対する信頼が揺らいで、多くの職員の誇りと働き甲斐に多大な影響を及ぼしかねない。

従って、今回の公文書改ざんや、森友、加計学園問題に関する国民の疑念をあいまいなまま放置することなく徹底的に調査を行って真相を解明し、公正中立性の確保と行政の信頼を確保するためにあらゆる措置を講ずるべきである。

また、今回の事件で文書管理がクローズアップされているが、かねがね日本の公文書管理については、保存よりも廃棄に主眼が置かれていることが問題であると認識をしておき、一方で、行政文書の管理に関するガイドラインが改定された。

それによって従前よりも保存管理に厳しい規定が設けられたことは承知をしているが、残念ながら最終的にそれを判断するのは当該文書を策定した官署が担っているという欠点もある。調査権限を有する第三者機関を設置するなどして、公正中立性と透明性を確保すべきと考える。

かつてないほど行政の運営と政と官の関係に注目が集まっている。その中で財務省に限らず現場第一線の職員は厳しい職場実態の中で日々懸命に第一線を支えている。職場から導き出された数々の要求を説明し実現を求めてきた。

本日の回答は全体として具体的な実現に向けた観点に立った検討とは受け止められず、残念である。最終回答に向け要求の実現の方向性に向けた努力をお願いしたい。

— 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。）