

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31年2月15日（金）13:30 ～ 14:00
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）岡部委員長、九後書記長 外5名程度
当方）植田人事政策統括官 外10名
案 件 春闘期統一要求書等の受取り

国公労連

2019年春闘期における「統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」「国家公務員制度等に関する要求書」を提出させていただいた。

要求書の重点項目について、何点か強調しておく。景気拡大が戦後最長との報道もされているが、直近の国会でも議論されている通り、物価変動の影響を除いた実質家計消費支出は、2014年の消費税増税前と比較して年額約25万円も減少している。18年の実質賃金は前年比マイナス、政府の公表値でも増税前と比べて10万円以上も落ち込んでいることなどが明らかとなっている。大企業は史上空前の利益を上げているが、内部留保として溜め込み、株主配当や役員報酬は増やす一方で、労働者の賃金は全く改善されず労働分配率が低下し続けていることが最大の問題だ。

国家公務員も同様で、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」に伴う現給保障の廃止や、配偶者にかかる扶養手当の削減等によって最大1万円を超える賃下げが行われた。これをカバーし、生活改善し得る大幅な賃上げは、極めて切実かつ正当な要求だ。我々が低賃金構造と地域間格差を制度的に規定していると考えている、人事院勧告と地域別最低賃金について、とりわけ地域間格差の拡大は、社会政策上の大きな問題となっており、各省の人事施策にも少なくない影響を及ぼしている。全国一律の最低賃金制度の確立を含め、政府として地域間格差の是正に向けた検討を求める。

非常勤職員の処遇については、政府の「申合せ」等によって一定改善されてきているものの、「予算の範囲内」とされていることから、省庁によっては基本賃金の引き下げや勤務時間の短縮など、本来の趣旨を逸脱した運用が行われている。また、給与改定が4月に遡及されず、夏季休暇が付与されない、病気休暇が無給であるなどに加え、「3年公募」要件が貫徹され、雇用の安定に逆行する状況となっている。一方、日本郵政の労働契約法20条裁判の控訴審判決では、年末年始の勤務手当や有給の病気休暇などを認めて会社に損害賠償を命じるなど、均等待遇はいまや社会的合意となっている。政府・厚生労働省もガイドラインを策定して民間を指導している中、労働契約法等とのダブルスタンダードではなく、公務労働者の均等待遇についても、各省庁の予算確保を含め、直ちに是正することを求める。

毎月勤労統計をはじめ、政策の立案・政策評価の前提となる国の基幹統計で多くの問題が発覚していることは由々しき事態であり、徹底した真相解明が求められている。同時に、調査統計部門の予算や体制などの構造的な問題、統計手法の全面的な情報公開、専門家の育成などを含めた抜本的な再発防止策が急がれていることを指摘しておきたい。事実、国の統計部門の職員はこの15年間で約7割も削減されている上、昨年政府は

「官民の統計コストを3年間で2割削減」することを閣議決定するなど、「生産性」に偏重した施策を推進している。元々、政府は定員の再配置を含む定員合理化を一方向的に押し付け、地方の出先機関を中心に大幅な人員削減を強行してきたが、こうした現場軽視の施策が今回の問題の背景要因の1つではないか。国民の権利保障機能を十全に果たすために、総人件費抑制方針を改めるとともに、総定員法の廃止と定員削減計画の撤回、新たな定員合理化計画の策定を断念することを強く求める。

森友・加計学園に代表される特例的な政策決定、公文書の改竄・隠蔽、障害者雇用の水増し、統計の不正調査など、次々に不適切な事態が発生し、行政府に対する国民の信頼が根底から揺らいでいる今日、これらに関する批判や苦情は、現場の第一線で国民と直接向き合う職員に向けられており、行政を下支えしている国家公務員の誇りと働きがいと奪われかねない事態となっている。そのため、国公労連として、「公正で民主的な政策決定のための仕組みの整備」「民主的な人事行政機関の設置と公務員の権利保障」「行政の公正・中立・透明性の確保」「総人件費抑制方針の転換による国民の権利保障機能の強化」などを柱とする「公正で民主的な公務員制度確立をめざす提言」を昨年取りまとめた。この提言に基づいて「国家公務員制度等に関する要求書」を提出する。中には内閣人事局の廃止など、過激な内容も含まれているが、是非、政府として正面から受け止め、検討することを求める。

政府・使用者として、私たちの要求を真摯に受け止め、国家機関等に働く労働者の賃上げと安定した雇用の実現、定員政策の転換で国民の権利や安心・安全を守る公務・公共サービスの拡充を図ることを強く求め、具体的な要求事項の内容説明に移らせていただく。

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、国公労連が昨年秋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ていただきたい。アンケートでは、約6割の組合員が、生活が「苦しい」と回答している。これは、ここ5年間、本俸は改善されているが物価上昇にも満たないわずかな改善であり、「給与制度の総合的見直し」に基づく現給保障を受けていた職員の多くが、わずかな賃上げさえも受けていないことによるものである。その上、去年の4月から現給保障措置が終了し、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た。他方で、定年延長の際の60歳未満の賃金カーブを抑制する方針との報道がなされているが、仮に報道が事実であれば、この間の高齢層職員への賃金抑制をさらに上乘せすることとなり、職務給の原則にも反することは勿論、職員は将来の生活設計もできず、モチベーションの低下に繋がることは明らかである。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繋がるものであり、社会的にも切実かつ喫緊の課題であり、使用者として組合員の要求を受け止め、生活改善に繋がる賃金の引き上げを行うよう求める。

国の職場で働く非常勤職員は、政府も認めている通り、公務・公共サービスの提供のために不可欠な存在であるにも関わらず、その位置づけが法的に曖昧であり、それ故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。また、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

身分保障が不十分である。質の高い公務・公共サービスを提供するためには、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。更に、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。人事院は公務員制度の成績主義や平等取扱原則などを理由に硬直的に運用しているが、公募によらずに専門性の高い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原則には反しないし、道理にかなっている。政府として、職場の混乱や、非常勤職員の権利侵害につながる公募は直ちに撤廃すべきである。賃金を時給170円以上引き上げるよう要求する。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、公務内の最低賃金について、時給1,000円、日額8,000円、月額176,000円への水準改善を求める。更に、勤勉手当の支給に伴い政府は「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されないよう、各府省に指導を徹底することを求める。その上で、勤勉手当の原資は全て期末手当に回し、一時金を一本化するよう求める。

2019年度機構・定員査定結果では、政府の重点施策への増員が行われる中で、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減査定が行われている。昨年11月5日に提出した「定員管理等に関する要求書」を重く受け止め、総人件費抑制方針を改めるとともに、総定員法の廃止と定員削減計画を即刻廃止し、新たな定員削減計画は策定しないよう求める。一方、2019年度の新規増員の当初要求、審査結果は、前年度比でいずれも増となっており、さらに定員純減数を上回る定員が措置されたことや、時限の増員が措置されたことは、総定員法と定員削減計画に基づく国の定員管理政策が職場実態に見合わず、機能不全に陥っていることを示している。当面は、業務運営や組織維持のために、障害者をサポートする支援者についても必要な定員・予算を確保し、定員の枠外として措置するなど、柔軟な定員配置を可能とすべき。また、定員管理は労働条件と分かち難く結びついていることから、労働組合と議論する場を設けるよう求めたい。

高齢期雇用・定年延長について、1月9日の日経新聞が「60歳超の公務員給与7割をはじめとする定年延長法案の年内の提出を目指す」と、1月20日の東京新聞が「定年延長法案見送り」と報道した。国公労連として定年延長制度の具体的内容について早期に示すよう求めてきたが、そうした説明が一切されず、職員は将来への不安を抱え、生活設計も立てられない状況の中、マスコミ報道が先行したことは、内閣人事局への不信感を禁じ得ないし、非常に遺憾である。改めて、定員問題と退職給付の在り方を含む全体像と今後のスケジュールを示すことを求める。定年延長にあたって検討すべき課題については、昨年8月10日に「2018年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」を提出した際に指摘したとおりであるが、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、政府は、「人事院の意見の申出を踏まえることを前提に国民の理解を得てまいりたい」などとしているが、人事院の意見の申出は、給与水準を7割としているなど、多くの問題点がある。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、様々な職場の意見を踏まえること、すなわち我々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。

ILO条約勧告適用専門家委員会は、政府に対して、自立的労使関係制度などに関して社会的パートナーとともに期限を区切った行動計画の策定を呼びかけ、専門家委員会前

に報告するよう求めたが、政府は、ILO勧告を真摯に受け止めることもなく、我々との具体的協議さえも行おうとしていない。政府・使用者として、民主的公務員制度と労働基本権の確立について誠意ある回答とその実現に向けた対応を求める。

人事院は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき、人事院規則を制定し、本年4月から施行される。しかし、その内容は、他律的な業務の比重の高い部署に過労死ラインの上限時間である「1箇月について100時間かつ1年について720時間」と設定し、更に、「重要な政策に関する法律の立案など、特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」については、それをも上回る上限時間の特例などを認めており、とても長時間労働が是正できるとは思えない内容となっている。少なくとも、上限時間の特例は極めて限定的なものとするなど、民間の労働法制と同等な効力を持つ制度となるよう、政府・内閣人事局として責任をもって各府省に指導を徹底すべきである。これまでも長時間労働の是正に向けて、上限規制の徹底とともに、タイムカードの活用等を含めたそれぞれの職場の実態に合わせた客観的な勤務時間管理の義務化、窓口受付時間の設定、インターバル制度の導入など、実効性のある対策を講ずべきであることを求めてきた。これらの対策とともに、超過勤務時間が高止まりしている最大の要因である政府の定員管理政策を転換し、総定員法と定員削減計画を即刻廃止すること、新たな定員削減計画は策定しないことを改めて求める。

政府が進めた公務員宿舎削減の影響は、全国転勤が必要な国家公務員にとって深刻であり、宿舎に入居できないという事例が数多く報告されている。また、宿舎使用料の引き上げで職員の負担は増大している。職員が安心して職務に従事し、全国斉一な公務運営を確保するため、必要な宿舎を確保するとともに宿舎使用料等の引き下げを求める。また、赴任旅費（移転料、着後手当、扶養親族移転料）について、物流業界の人手不足の深刻化に伴い引っ越し費用が高騰しており、実態に応じた改善が喫緊の課題となっている。また、国土交通省は引っ越しのピーク時（年度末）の赴任を避けるよう民間企業などに要請しているが、公務としても、人材確保や職員の精神的・経済的負担軽減の観点から、転居を伴う人事異動の縮小や人事異動時期及び赴任期間の柔軟化などについて、各省を指導するよう求める。

独立行政法人制度について、運営費交付金が連年にわたって削減され続けていることから、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に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。

内閣人事局

要求の趣旨は承った。

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、しかるべき時期に回答を行いたい。

国公労連

本日提出した各要求について、今後、様々なレベルで誠実な協議を行うことを求める。現場では、年々厳しくなる体制の中で、懸命に行政を支えている。その実態から導き出された賃金・労働条件の改善要求から目を背けず、実現に努力することが政府・使用者としての責務である。統一要求に対しては、春闘の統一回答指定日に政府・使用者として回答いただきたい。その際には、最高責任者による対応をお願いしたい。

－ 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）