

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3月14日（木）14:30 ～ 15:15
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に対する中間回答②

国公労連

この間、交渉を積み上げてきた。本日時点の検討状況を回答願いたい。

内閣人事局

2月15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、平成29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間で申合せを行っており、昨年、内閣人事局において調査を行ったところ、期末手当や勤勉手当について、平成28年の調査では2～3割弱の支給率であったのに対し、9割超の非常勤職員に対し支給される予定となるなど、着実に処遇改善が進んでいる。皆様とも引き続き真摯に意見交換を重ねつつ、この申合せに沿った処遇改善が進むよう、必要な取組を進めてまいりたい。

国民本位の行財政・司法の確立に関して、障害者雇用については、関係閣僚会議において決定された「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、職場実習の実施や講習会の開催、障害者雇用マニュアルの整備などにより、障害者が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備や、職員の理解促進に取り組んでまいりたい。

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、人事院の意見の申出も踏まえつつ、国民の理解が得られるよう、政府として更なる検討を重ね、結論を得てまいりたいと考えているところであり、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、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、評語区分の趣旨の徹底や、評価者訓練の充実等を図っているところである。引き続き、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、長時間労働の是正については、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。

また、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、本年2月に人事院規則が改正され、超過勤務命令を行うことができる上限の時間を設定するなどの措置について、本年4月から施行されると承知している。

このような制度改正を踏まえ、政府としても、職員の超過勤務時間管理など、同制度の適切な運用をはかりつつ、その運用状況を見ながら、必要に応じて、適切に対応してまいりたい。

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、「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、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。

福利厚生施策の充実に関して、福利厚生施策等については、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いるところであり、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。

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、我々の要求をしっかりと受け止めているのか疑問である。提出時や中間の交渉の場で、要求の主旨等について述べているが、それらのことが十分反映されていない回答と受け止めざるをえない。最終回答にむけて、更なる努力を求めるために、次の課題について、改めて当方の考えを強調した上で、政府の見解を求めたい。

賃金・昇格等の改善について、「国政全般の観点に立って総合的に検討」という回答であったが、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を実現するものであり、社会的な要請となっている。これまで積み重ねてきた交渉の際に繰り返している「基本姿勢」との従来回答にとどまるのではなく、使用者として私達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応するように、大幅賃上げに向けた姿勢を内外に発信し、全ての労働者の賃上げに繋げていくべきである。また、地方勤務の中高齢層職員は、

これまでの「給与構造改革」や「給与制度の総合的見直し」などによって、賃金抑制されており、地域間格差は人事政策上でも問題となっている。全国一律の最低賃金制度の確立をはじめ、政府として、世代間格差と地域間格差の解消に向けた検討を行うべきである。

国の職場で働く非常勤職員は、その位置づけが法的に曖昧であり、それゆえに様々な問題が生じている。質の高い行政サービスを提供する観点からも、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。民間では無期転換権が発生している状況の中、公務の職場では無期雇用に転換できる手段がないことは、雇用の安定を求める非常勤職員の人権をないがしろにするものに他ならない。少なくとも、民間と同様に無期雇用への転換を公務職場でも可能とし、更新にかかる公募を廃止すべきである。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たものの、給与法で「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。各省庁の予算確保を含め、不合理な労働条件の相違を直ちに禁止・是正することを求める。

人事院は超過勤務の上限等に関する規則の改正を行ったが、民間では上限が罰則付きの規制となっているのに対して、公務では分析・検証を行うのみであるばかりか、その実施義務や公表等の対応も曖昧となっているなど、実効性に疑問のある内容となっている。「業務の効率化等」や定員の再配置は、既に限界を越えている。根本的な改善には、政府の定員管理政策の転換が必要であるが、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などを目指すのであれば、少なくとも、実効性のある長時間労働の是正に向けて、政府・内閣人事局として、各府省に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など、実効性のある対策を徹底すべきである。

定員管理について、直接国民に対応する地方の職場を中心に、連年、定員削減が押しつけられ、業務の簡素・効率化も万策尽きた状態となっている。また、純減を食い止めるために新規施策による増員を要求しているが、行政ニーズに應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、定員削減と業務量の増加がセットで負荷され、年々繁忙度合いが増している。一方で、「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は高まっている。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。それが実現するまでの間、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、定員が労働条件と密接に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改めて求めたい。

定年延長について、この間、退職手当や定員管理などを含めた全体像とスケジュールを明らかにするよう求めてきたが、政府・内閣人事局は、全く明らかにしていない。定年延長の制度化に当たっては、密接に関連する定員問題と退職給付の在り方を同時

に示して、職場の意見を反映するために国公労連との誠実な交渉・協議を尽くし、合意を前提とすることをまず求めておく。民間で定年年齢の引き上げを導入している企業は2割弱であり、公務から制度を先行的に整備するものとなる。国でできた制度が民間・地方自治体に波及していくことを踏まえれば、賃金水準を7割とすることは、同一労働同一賃金の観点からも国民的な理解は得られない。政府の重要な政策課題とされている高齢者の活躍できる環境づくりのためにも、公務員の現役世代を含む組織全体の活力減退をもたらさず、雇用と年金が確実に接続される定年延長の実現を求める。

加齢により就労が困難な職種について、政府の「論点整理」では「その職務の特殊性を踏まえ、類似する職種間での均衡も考慮して検討する必要がある」としている。交代制勤務や航空管制業務など、業務遂行のための体力や高度な専門性が求められる職種においては、具体的な対応策を各府省任せにすることなく制度として整備すべきである。また、病院の職場などについては、夜勤・変則勤務を規制するとともに、免除する制度を設けることが必要である。

役職定年は、一定の年齢に達したことを理由として職員の合意に基づかず一方的に転任・降任（不利益変更）させる制度であり、年齢による差別にも繋がることから、基本的には反対であり、慎重な検討を求める。少なくとも、管理職手当適用者の範囲は各府省で大きく異なっており、「公務において培った知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員の最大限の活用」という観点からも一律に役職定年とすべきではない。

再任用職員は常勤職員と比較して「扶養手当」「住居手当」「寒冷地手当」「特地勤務手当」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。また、僻地・離島での勤務で再任用者のみが宿舍を無料貸与されないという不利益を被っているなど、現状の再任用制度は多くの問題を抱えている。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。

赴任旅費（移転料、着後手当、扶養親族移転料）について、国土交通省が引っ越しのピークを避けるよう要請するほど物流業界の人手不足が深刻になっていることに伴い、引っ越し費用が高騰しており、赴任に要する費用などの実態に応じた改善が喫緊の課題となっている。人事異動という職務命令により自己負担が発生することはあってはならない。財務省は特別な事情があれば大臣協議に応じるとしており、旅費法第46条においても「財務大臣に協議して定める旅費を支給することができる」とされているが、これまで赴任に関わる調整が行われたことは聞いたことがない。自己負担を生じさせないことは当然であり、転居を伴う人事異動の縮小、人事異動時期、赴任期間の柔軟な対応、季節加算や旅費法の改正など、政府として赴任に要する費用などの実態に応じた改善を行うべきである。当面、旅費法第46条の「旅費の調整」が可能となるよう、関係機関に働きかけるなどの対応を求める。また、赴任期間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。

障害者雇用について、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」でも「サポートする支援者の配置・委嘱」「作業環境を整えるための機器の導入・設備改善」に言及しているが、障害者である職員はもとより、障害の有無に関わらず、働きやすい設備・環境整備と障害を持つ職員を支援するための定員確保と予算措置など、必要

な措置が行われるべきである。また、障害者が職業人として自立するため、国がその責任と役割を果たすことは当然であり、同方針でも「各府省は、個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、その用意を行う」とされていることから、知的障害など、障害の種類に関わらず公平に採用がなされる必要がある。知的障害者が排除されない選考試験の改善を関係機関に求めるなど、政府としての対応が必要である。

民主的公務員制度と労働基本権の確立について、政府がこの間、私たちの要求とILO勧告を無視し続けていることは、世界の常識に背を向けるものであり、大変遺憾である。改めて、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、提出した「国家公務員制度等に関する要求書」に基づく公正で民主的な公務員制度確立に向けた検討を求める。

定年引上げについて、人事院の意見の申出では、「人事評価に基づく昇進管理の厳格化など所要の取組を進める必要がある」「勤務実績が良くない職員や適性を欠く職員については、降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が図られる必要がある」としている。また、自民党の行政改革推進本部が国家公務員の定年延長に関する提言を提出し、60歳になる前の職員を含め、能力や実績に応じた処遇を徹底するよう訴えたなどの報道もなされている。しかし、民間企業で失敗した「成果主義賃金」と同様の人事評価制度については、民間においても問題が発生しており、制度を見直した企業も多い。特に業務が組織的に行われる公務職場で「昇進管理の厳格化など」を行うべきではない。また、恣意性を排除した公正なルール徹底ができなければ、分限に歯止めがなくなるに等しく、分限処分が乱発されるおそれがある。国家公務員の身分保障については、法令に基づく公正・中立な職務の遂行を確保するために、不当な圧力に左右されず、免職、降任、その他職員に対して不利益な処分をしてはならないとされていることを十分に考慮すべきである。

内閣人事局

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。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、皆さんとも十分に意見交換を行ってまいりたい。

非常勤職員の常勤化・定員化・無期転換については、国家公務員の場合、非常勤職員の官職は業務の状況に応じて臨時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。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。よって、非常勤職員を直ちに常勤化・無期転換することは困難であると考えている。処遇については、平成29年5月に各府省間で申合せを行っており、昨年、内閣人事局において調査を行ったところ、例えば期末手当や勤勉手当について、平成28年の調査では2～3割弱の支給率であったのに対し、9割超の非常勤職員に対し支給される予定となるなど、着実に改善が進んでいる。引き続き、人事院とも連携し、各府

省に対して、給与や休暇等、非常勤職員に関する制度の適切な運用を促してまいりたい。

長時間労働是正については、内閣の重要課題として「働き方改革」を進めているところ。また、超過勤務時間の適切な把握については、本年2月に発出された人事院の通知において、管理者が「課室長等や周囲の職員による現認等を通じて行うものとし、客観的な記録を基礎として在庁の状況を把握している場合にはこれを参照することもできる」とされたところ。長時間労働を是正するためには、勤務時間管理を適切に行うことも重要であり、4月からの新制度を踏まえ、職員の超過勤務時間管理など、その運用状況を見ながら、人事院や各府省と連携しつつ適切に対応してまいりたい。

定員管理については、厳しい財政状況の中、国民のニーズを踏まえた行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を進めていくことは重要であると考えている。一方、ワークライフバランス定員など、できる工夫を行っているところであり、皆様から伺った現場の状況や要望については、担当に伝えてまいりたい。

国家公務員の定年の引上げについては、その論点を整理し、昨年2月に人事院に対して検討を要請していたところであるが、同年8月、「意見の申出」という形で第三者機関である人事院の見解が示されたところ。平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえると、公務において培った知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員の最大限の活用を目指すことは、人的資源の有効活用や、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から合理的であり、重要な意義を有すると考える。個別の論点に関し何点かご意見いただいたが、いずれにしても、人事院の意見の申出も踏まえつつ、国民の理解が得られるよう、政府として更なる検討を重ね、結論を得てまいりたいと考えているところであり、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。

再任用職員の給与水準や諸手当の措置については、今後の職務・働き方の実情や民間の給与実態等を踏まえて検討を行うべきものと考え、政府としては平成25年3月の閣議決定で人事院に対して給与制度上の措置についての検討を要請したところ。再任用職員の給与については、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。

引っ越し難民への対応については、例年、引っ越しの需要の約3割が集中する3月から4月にかけて、引っ越し業者が対応しきれない場合があり、国土交通省がホームページにおいて「分散引越のお願い」として、早めの依頼やピーク時期の回避を呼びかけるといった状況が生じていると承知している。赴任旅費については一義的には旅費法を所管する財務省の所管であるが、この度、昨今の状況も受け、国土交通省から各府省に対し分散引越しについて協力要請があったことから、内閣人事局としても各府省に対し、国交省における取組の紹介等を行いつつ、可能な範囲で分散引越についてご検討、ご協力頂きたい旨の依頼を行ったところ。各府省において適切に対応されるものと認識している。

障害者雇用については、昨年10月の関係閣僚会議において決定された「公務部門に

おける障害者雇用に関する基本方針」に基づいて対応しているところであり、引き続き、障害者が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備や、職員の理解促進に取り組んでまいりたい。なお、障害の種類に関わらず公平に採用すべきとのご指摘については、障害のある方が国の行政機関に採用される方法としては、人事院の選考試験を経た常勤職員としての採用に限らず、それぞれの障害特性も考慮した各府省等の個別選考による常勤職員の採用や、非常勤職員としての採用があり、障害のある方一人一人の障害特性等に応じ、適切な能力実証の方法を選択し、実施していく中で、障害種別にとらわれない積極的な採用に努めることとしている。

人事評価に基づく昇進管理の厳格化については、定年の引上げにより昇任ペースが遅れると、若手・中堅職員のモチベーション維持、公務の人材確保にも影響しかねないことから、能力・実績主義の人事管理を徹底し、昇進管理を厳格化することが重要と考えている。いずれにしても、国家公務員の定年の引き上げについては、人事院の意見の申出も踏まえつつ、国民の理解が得られるよう、政府として更なる検討を重ね、結論を得てまいりたい。

国公労連

人事院の所管だということは存じているが、子どもの看護休暇について、日数の拡充と年齢制限の撤廃を検討願いたい。不妊治療については、年次休暇では不十分であり、休暇制度を措置すべき。また、女性職員の採用の拡大に伴う、トイレや更衣室などの設備の不足を改善いただきたい。

先日の民間の春闘集中回答について、受け止めは様々だと思うが、景気（消費）回復のために労働者の賃金を引き上げ、内需を拡大することが求められていることは間違いない。公務員の賃金については、政府がしっかり考えるべき。

NHKの番組で、定年を65歳まで引上げた上、希望者を全員70歳まで雇用し、賃金も同じという企業が紹介されていた。従業員は「賃金と同じであるということは会社から評価されていると感じ、一層モチベーションが上がる」と語っていた。この会社は定年を引上げることで人件費が毎年5億円増加すると試算しているが、中長期的に見れば知識・経験・意欲を持った職員により利益が増加すると判断した。人事院は高齢期の職員の知識・経験を最大限に活用すべきと言っているが、こういう事例こそ活用していると言えるのではないか。こういう議論も含め、定年引上げに関し、我々としっかりと協議することを強く求める。

非常勤職員の無期転換については、その権利がないと回答いただいているに等しい。不十分な回答であり、再検討をお願いしたい。また、処遇改善については、我々も着実に進んでいると認識してはいるが、予算の範囲内という制約により、一部の府省では期末・勤勉手当を支給するために日額を減額したり人員を削減したりといった問題が起こっていると聞く。そういった点にも留意し、処遇改善を進めていただきたい。

内閣人事局

休暇制度については、まずは人事院で検討されるべきもの。問題意識は共有したい。

庁舎の整備については、当局が所管しているわけではないが、女性活躍とワークライフバランスの推進は重要であると認識している。

賃金については、人事院勧告を尊重することが基本姿勢であるが、他方で、景気を良くして労働者の賃金を上げることも重要であると認識している。

定年引上げについては、様々な議論があるが、人事院の意見の申出を踏まえつつ、皆様の意見も伺いながら、検討してまいりたい。

非常勤職員の無期転換については従来から様々な議論がされているが、公務員の任用の原則に鑑み、困難であると考え。他方、処遇改善については、先程も申し上げた通り着実に進んでおり、引き続き、適切に取り組んでまいりたい。

国公労連

回答は全体的に不十分であり、納得することはできない。現政権において、人権尊重が基本姿勢であることは当然であり、我々の職場や生活の実態を踏まえた要求をしっかりと受け止めているのか疑問である。理解すら示されていないという思いであり、その意味で、出発点が大きく異なっていると感じる。例えば非常勤職員の件で言えば、「国家公務員の任用」であれば民間と取扱いが異なるダブルスタンダードが許されるのか。判例でもおかしいと断罪されているわけで、「公務は別」では通用しない。是非、最終回答に向けて検討を進めていただきたい。行政運営に責任を持つ政府として、また我々の使用者として、職場実態にしっかりと目を向けて、再度交渉の場を設け、我々の要求に対し誠意ある回答をすることを求め、本日は終わりとしたい。

－ 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）