

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 令和5年2月17日（金）10:30 ～ 10:50
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）九後委員長、中本副委員長、浅野書記長 外2名
当方）窪田人事政策統括官、松本内閣審議官、山村総括参事官
案 件 春闘期要求書等の受取り

国公労連

交渉の冒頭に、2023年春闘期における「国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」「定員管理等に関する要求書」「国家公務員制度等に関する要求書」を提出する。

コロナ禍におけるサプライチェーンの混乱やロシアのウクライナ侵攻、急激な円安などの影響で消費者物価が急騰し、依然として終息の兆しが無い。総務省が1月20日に公表した2022年12月の消費者物価指数は、前年同月比4.0%の上昇であり、上昇率では1981年12月以来41年ぶりの高水準である。一方で、厚生労働省が2月7日に公表した毎月勤労統計調査では、2022年の実質賃金は、10月が前年同月比2.9%、年間では前年比0.9%の減少である。

そういった中、1月23日の第211回国会における施政方針演説で岸田首相は、「物価上昇を超える賃上げが必要です」と強調し、「公的セクターや、政府調達に参加する企業で働く方の賃金を引き上げます」とも明言した。公務に従事する労働者の賃上げには、当然に国家公務員も含まれるべきであり、約770万人以上の労働者に影響するとされている国家公務員の賃上げは、民間企業を先導して実現すべきである。人事院勧告を待つことなく、「政策的な賃上げ」に向けて積極的に検討するよう求める。

また、2023年度からの定年引上げに伴う新規採用の抑制が懸念されている。円滑な高齢期雇用と若年層職員の人材確保を両立しなければならないという難局に至ってもなお、定員合理化を継続するようなことがあっては、行政執行体制の破綻を招きかねない。「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を即刻廃止するよう求める。2023年度政府予算案では、防衛費が大幅に増額されているところ、その将来的な財源として歳出改革がとり沙汰されている。さらなる総人件費削減の恐れもあり、職員の不安をあおっていることは到底容認できない。

本日提出した要求は、職員の勤務条件の改善はもとより、国民の命や暮らし、権利を守る公務・公共サービスの拡充をはじめ、国民本位の行財政・司法を確立するためにも切実なものである。政府の使用者機関として、いずれも真摯に検討するとともに、その実現に向けて積極的に対応するよう求める。

続いて、重点的な要求に関わって、浅野書記長から説明する。

(1) 賃金等の改善について

ア 2023年の統一要求書では、①国家公務員の賃金を月額25,000円以上、②非常勤職員の時給を250円以上、③行政職(一)高卒初任給を191,700円、大卒初任給を223,300円に引き上げることなどを要求している。これは、国公労連が実施した組合員アンケートの結果に基づくものであり、物価高騰の実態が反映され、すべての年齢層で

生活実感が「苦しい」という回答が増加し、それに連動した要求額が前年より4,000円上昇する結果となった。

現在の高卒初任給は、月給154,600円であり、地域別最低賃金の加重平均である時給961円の水準を下回っている。最近は、「優秀な人材の確保」を理由として初任給を改善する民間企業が目立ち始めている。将来的に労働者人口が減少していく中、初任給の改善は、短期的な人件費の増大ではなく、もはや組織の維持・発展に向けた長期的な投資であるというトレンドが一般的になりつつある。民間企業と競合する人材確保に当たっては、国家公務員の初任給を大幅に改善する必要がある。

イ 2022年人事院勧告の「職員の給与に関する報告」では、①若年層職員などの人材確保の観点を踏まえた公務全体の給与水準、②定年引上げに伴う60歳前後の連続的な給与水準、③2024年に見直す地域手当などの社会や公務の変化に適応した見直しなどを取組事項とする「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)が表明された。

60歳前後の給与について、長期勤続などの傾向にある国家公務員の特性を踏まえれば、年功的な給与の上昇は否定されるべきものではない。職務給原則に見合った水準を維持し、高齢層職員のモチベーションとともに、そのライフサイクルに見合った生計費を確保していく必要がある。

また、職務給原則に矛盾する地域手当は、地域別最低賃金をはじめとする民間企業の地域間格差を固定化させる要因となっており、早急に是正・改善する必要がある。

さらに、民間準拠の原則が重視され、生計費原則が軽視している人事院勧告制度の構造は、現在のような物価高騰を迅速かつ的確に反映できないため、職員の生活実態を悪化させる要因となっている。

仮に「給与制度の整備」を実施するならば、こうした構造的な問題の解消を優先するため、労働者本位の「アップデート」を実現することが不可欠である。

ウ 再任用職員や非常勤職員に支給されていない生活関連手当をはじめ、物価高騰などに見合った通勤手当や寒冷地手当などの諸手当の改善、テレワークに伴う諸経費を補填するための在宅勤務手当の新設なども喫緊の課題であり、積極的な検討を求める。

(2) 非常勤職員制度の抜本改善について

ア 非常勤職員の労働条件は、これまで少しずつ改善しているものの、安心して働けつづける職場環境としては極めて劣悪なままである。

2022年7月27日には、「非常勤職員の適切な任用について」として、いわゆる「3年雇止め」ルールなどが不適切であることが各府省に周知されたものの、あえて「3年公募」を追認・徹底するような内容を含んでいる。あらゆる雇用の安定化を目指すべき政府の判断として到底容認できるものではない。

また、同年8月15日には、「常勤職員と期間業務職員との間の業務分担」が各府省に依頼されたところ、奇しくも非常勤職員が継続的に配置され、恒常的な業務に従事している実態を前提としたものとなっている。もはや臨時・一時的な官職や業務に就くという非常勤職員の前提が破綻しており、そうした恒常的な業務に従事する職員を定期的に交替させるような「3年公募」を維持する合理性も喪失している。人権侵害とも指摘されている「3年公募」を即刻撤廃するとともに、労働契約法第18条に準じた無期転換ルールを導入するよう求める。

イ 非常勤職員の給与の改善について、「当面は」常勤職員の改正給与法の施行の翌月から改定することを定めた「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」は、2020年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法第8条で禁止されている「不合理な待遇」に該当する。2022年11月以降は、給与の改定時期に関わる対応が図られているところ、この「申合せ」を早急に改定し、給与の遡及改善を確実に実現するよう求める。

(3) 国民本位の行財政・司法の確立について

2023年度の機構・定員の審査結果は、政府全体で8,155人が増員され、ほぼ前年度と同水準で3年連続の純増となった。しかしながら、こども家庭庁の新設に伴う定員430人が他府省からの振替で措置されているため、実質的な増員は小規模なものにとどまっている。

現在の職場の脆弱な人的体制は、行政機能の低下を招いているばかりでなく、安定的な新規採用と人材確保・育成がままならず、組織や業務の維持・発展を阻害している。各府省の定員要求は、「新たな行政課題」などが重視されるあまり、新規事業の増加が顕著となる一方で、そもそも減量化できない基幹業務とともに、既存の業務にも行政ニーズが高止まりしているため、全体の業務が肥大化するばかりである。

定員の再配置を基軸とした現在の定員管理政策では、実際の行政需要に的確に対応するための組織体制を維持できない。一方的かつ一律に定員合理化を決定している「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を即刻廃止するよう求める。

(4) 高齢期雇用・定年延長について

2022年12月23日、2023年度からの定年引上げに先立って、「令和6年度における級別定数措置に関する考え方」と「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方」が各府省に提示された。

定年引上げに伴う定員・級別定数の不足は、とりわけ中堅・若手職員の不利益として転嫁すべきではなく、任用・昇格における「世代間の公平」を徹底して実現することが不可欠である。級別定数の措置は、「中堅・若手職員の昇格に必要な級別定数を確保する」という文字どおりの運用を実現し、これまでの昇格ペースを維持するよう求める。

一方で、定員の措置は、「特例定員」が1年時限であることは致命的な問題である。定年引上げが完了した以降の2033年度までの10年間の新規採用数は、定年以外の事由による退職を考慮したとしても、従前の5割程度に抑制されるおそれがある。

その結果として、新規学卒者などが国家公務員に就労する機会を剥奪されるばかりでなく、国の行政機関としての機能を将来にわたって確保するため、各組織の年齢別人員構成の均衡を図ることも困難となるおそれがある。適切な人材確保などに当たって、想定される諸問題をくまなく解消するよう求める。

また、職員への高齢期雇用の情報提供・意思確認などに当たっては、新規採用数の確保を口実とした暗黙的な退職の強要も懸念される。さらに、人事評価制度を悪用し、昇格要件を得られるような上位の評価を意図的に与えないまま、昇格該当者が減少し、級別定数の不足が露呈しないような事態を招くおそれもある。こうした不適切な人事管理を回避するため、各府省への指導を徹底するよう求める。

(5) 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

2022年6月期の一時金は、政府が前年の人事院勧告の取扱いを政治的な理由で決定しないまま放置したため、過去最大の減額となり、職員に相当な負担感を強いるものとなった。人事院勧告の尊重という労使間のルールを軽視し、職員の労働条件を長期間にわたって確定させず、極めて不安定な状態に陥らせたことは、信義則違反を伴う重大な権利侵害である。

これらの経緯は、人事院勧告制度の矛盾と限界を顕在化させたばかりでなく、国家公務員の労働基本権を剥奪する合理性を政府が自ら否定したと言わざるを得ない。改めて国家公務員の労働基本権の全面回復を求める。

(6) 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について

ア 人事院は2022年9月、2021年の「国家公務員の超過勤務の実態」を公表した。平均年間超過勤務時間数は217.3時間であり、その内訳は、本府省383.0時間、本府省以外179.3時間である。本府省の増加傾向が顕著であり、本府省以外も減少傾向にあるとは言えない。

国家公務員の労働時間は短縮の兆しがなく、とりわけ地方支分部局においては、客観的に勤務時間を把握する措置が普及・定着していないため、依然として夜間・休日などのサービス残業が蔓延している。実効性のある超過勤務規制や客観的な勤務時間の把握をはじめ、長時間・過密労働とそれに伴う職員の健康被害を回避するための措置を求める。

イ 人事院に設置された「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」は、3月に最終報告書を取りまとめる予定である。これまで、①テレワーク、②勤務間インターバル、③より柔軟な働き方という3つのカテゴリーに関する論点整理が提示されたものの、その結論次第では、公務の特性である集团的執務体制を弱体化させ、さらなる長時間労働などを招きかねない改悪につながる恐れがある。

テレワークについては、①職員の重要な勤務条件である「働く場所」の定義、②テレワークの職務命令の裁量権と職員の同意、③長時間労働に陥りがちなテレワークによる超過勤務の制限などに留意が必要である。

2つ目の勤務間インターバルについては、実効性を担保するための措置とともに、あらためて11時間の確保を求める。

3つ目のより柔軟な働き方については、先行して4月にフレックスタイム制の柔軟化が施行されるものの、繁忙期における長時間労働は、職員の過剰な身体的・精神的ダメージを伴うため、仮に閑散期において休息を確保できた場合であっても、当該疲労を回復できないまま、重篤な健康被害を誘発することに留意する必要がある。

あくまで「柔軟な働き方」が労働者本意のものであるべきことを踏まえ、職場の人的体制の確保とともに、労働時間の短縮を目的として運用するよう求める。

(7) 両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」に基づく国家公務員の男女間賃金格差の公表に当たって、民間事業者に義務付けられた指標とともに、役職段階別と勤続年数別の情報を加えることは積極的な対応として評価できる。

一方で、非正規雇用の社会問題がジェンダーギャップに由来するものと指摘されて

いることを踏まえれば、男性の常勤職員と女性の非常勤職員の賃金格差を公表することも不可欠であり、役職段階別と勤続年数別の情報に男女の職員数（比率）を加えて公表することも考慮すべきである。そうした追加的な情報の公表を積極的に検討するよう求める。

(8) 健康・安全確保、母性保護等及び (9) 労働条件・業務関連予算等について

障害のある職員の職場は、健常者である職員に対する教育不足などに伴い、障害そのものや合理的配慮に対する無理解ばかりでなく、非常勤職員には「3年公募」による継続雇用の不安などが指摘されている。また、障害のある職員を支援するための定員も措置されておらず、職場への定着を推進するという障害者雇用の理念と乖離した実態にある。

2026年度までに法定雇用率が3.0%になる見込みであることも踏まえ、障害のある職員の雇用の安定化を図るよう求める。

(10) 独立行政法人制度等について

2013年の労働契約法第18条の改正により導入された有期労働契約の無期転換ルールは、大学教員や研究者の特例として10年の通算契約期間が適用されている。しかしながら、一部の大学・研究機関においては、雇用期間の上限を10年に設定するなど、無期転換申込権が発生する直前の雇止めが発生しはじめている。

文部科学省は2月7日、「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」の結果を公表し、無期転換ルールの施行から10年となる3月末において、通算契約期間が10年を迎える有期雇用の研究者など12,137人のうち、4,997人の無期転換が未定となっていることが明らかとなった。

日本の科学技術分野は、いわゆる「選択と集中」の政策や独立行政法人の運営費交付金の削減などに起因した衰退が顕著となっており、優秀な研究者などの海外流出なども指摘されている。「経済財政運営と改革の基本方針2022」にも謳われている「人」や「科学技術」への投資が実践されるよう、国の責任で大量の雇止めを阻止する必要がある。脱法的な雇止めを回避するため、各府省への指導を徹底するよう求める。

以上について、コメントがあればいただきたい。

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

本当に内容は多岐にわたるが、いずれも切実な要求である。本日提出した我々の要求を実現するため、今後は各レベルで誠実に交渉・協議に臨むよう、また、職場の厳しい実態を理解するとともに、政府・使用者としての責務を果たすよう求める。

さらに、統一要求に対する回答に当たっては、2023年春闘の集中回答日である3月8日において、政府・使用者の最高責任者が対応するよう求め、本日は終える。

－ 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）