

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3月16日（木）10:25 ～ 11:00
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3名
当方）窪田人事政策統括官、山村総括参事官
案 件 春闘期要求書に係る中間回答②

国公労連

2月17日に4本の要求書を提出させていただき、それ以降、各レベルで交渉を積み上げているが、最終回答に向けて現時点での検討状況などの回答を求める

内閣人事局

先月17日に提出された要求書について、現時点における回答をさせていただく。

「1 賃金・昇格等の改善」について、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。

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おり、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。

「2 非常勤職員制度の抜本改善」に関して、給与については、平成29年5月に各府省間での申合せに沿って期末手当や勤勉手当に相当する給与について、確実な支給を進めてまいりたい。また、昨年11月の給与法改正の公布に際し、改めて同申合せの周知を図るとともに、基本となる給与の遡及改定を行うなど、改定期間についても引き続き改善に努めるよう、各府省に求めたところであり、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするよう、同申合せの改正を検討中である。

他方、休暇・休業についても、これまでも育児休業の取得回数の制限緩和や介護休暇の分割取得等を可能とする制度改革が行われるなど、着実に制度の整備を進めてきているところである。

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。

「3 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、「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、障害のある職員が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備に取り組んできたところ。

引き続き、関係機関と連携しながら、各府省において障害者雇用が適切に進むよう、取り組んでまいりたい。

「4 高齢期雇用・定年延長」に関し、定年の段階的な引上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、

再任用するものとしている。

また、定年引上げ期間中においては、令和6年度から2年に1度、定年退職者が発生しないことによる新規採用への影響を緩和するための措置を行うこととする。

「5 民主的公務員制度と労働基本権の確立」に関し、自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたいと考えている。

人事評価制度については、人材育成・マネジメントの強化を目的とする人事評価の改善を令和3年10月より実施しており、令和4年10月には、評語区分の細分化等を行ったところ。今後とも、皆様とも十分意見交換し、ご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。

「6 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立」に関し、超過勤務縮減のため、各府省等は、「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、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化やテレワークで完結できる業務フローの構築、マネジメント改革のための取組など、各種の取組を行っているところである。

また、勤務時間の状況の客観的把握については、「令和4年度における人事管理運営方針」等に基づき、地方支分部局等でも業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な客観把握を計画的に導入することとしている。今後とも、勤務時間などの基準を定めている人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

フレックスタイム制および休憩時間制度については、人事院主催の「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」において柔軟化が提言され、本年1月に改正規則等が公布されたことを踏まえ、導入後の制度の利用を促進してまいりたい。加えて、当該研究会において、勤務間インターバル確保の方策等についても検討されているところであり、報告書が取りまとめられた後、当該報告書を受けた人事院の検討を踏まえ、内閣人事局としても必要な対応を講じてまいりたい。

「7 両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進」に関し、男女双方のワークライフバランス及び女性職員の活躍推進については、女性活躍推進法及び「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、「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、引き続き、各府省の取組のフォローアップ等により、男性職員の育休取得を一層推進するとともに、男女問わず全ての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。

「8 健康・安全確保、母性保護等」については、「国家公務員健康増進等基本計画」等に基づき、取組を着実に進めているところ。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。

また、新型コロナウイルス感染症への対応については、これまで人事院とも連携しながら、各府省に対しテレワークや時差通勤の活用により、感染拡大防止に向けた取組を依頼してきたところ。テレワークや時差通勤の活用などは「柔軟な働き方」の観点からも引き続き重要であり、関係機関と連携しながら、適切に対応してまいりたい。

現時点における回答は以上である。

国公労連

ただ今、回答をいただいたが、現時点の回答とはいえ、これまで主張してきた観点などを踏まえれば、私達の要求に正面から回答しておらず、前回から踏み込んで検討したものとも見受けられない。最終回答に向けて、さらに積極的に検討するよう求め、改めて強調しておきたい要求について主張する。

（１）賃金等の改善について

「人事院勧告制度を尊重することが基本姿勢」という回答であり、それは当然のことであるものの、給与勧告が通常の８月の年１回にとどまれば、４１年ぶりと言われている物価高騰等という非常時への速やかな対応が求められる政府の責任が果たされなくなってしまうのではないか。

給与決定の諸原則として、国家公務員法第２８条第２項が「情勢適応の原則」を定める一方で、第６２条は「職務給原則」、第６４条第２項は「生計費原則」をそれぞれ定めている。現在の消費者物価の上昇率は、人事院勧告を基礎とする「情勢適応の原則」の機能不全を招いている一方で、とりわけ「生計費原則」と職員の生活実態の乖離が著しい。

また、①高卒初任給が地域別最低賃金の水準を下回っていること、②若年層の官民格差が解消されていないこと、③中高年層のベースアップが数年間にわたって実現していないことなどを踏まえれば、政府のそうした姿勢は、国家公務員の労働と生活の実感からさらに乖離したものとなっている。

今春闘において民間企業の早期決着による賃上げが実現している背景には、厳しい生活実態を一刻も早く改善したいという労使双方の一致した認識があったはずである。それ以前にもインフレ手当などの緊急的な賃上げを実現した民間企業も少なくない。

職員の厳しい生活実態を改善するため、直接の使用者である政府が「政策的な賃上げ」を主導し、緊急的な賃金改善を実現するよう改めて求める。

さらに、現行の給与制度は、民間賃金の地域間格差を拡大・固定化している地域手当の弊害、再任用・非常勤職員の常勤職員との不合理な格差をはじめ、その構造的な問題も無視できない。今後に向けての喫緊の課題となっていることにも留意すべきである。

諸手当の改善については、通勤手当の抜本的な改善を改めて求める。

いわゆるマイカー通勤については、ロシアのウクライナ侵攻などに伴う燃料価格の高騰が著しく、現在も高止まりの傾向が継続している。そもそも定額で支給されている現行の水準では、これまでも実費を賄えないことが指摘され、職場などに隣接する駐車場借料は、本来は通勤に必要な経費であるものの、実質的に自己負担を強要されている。

さらに深刻な実態は、新幹線などの特急列車を利用した遠距離通勤である。特急料金の半額が支給される現行の水準は、そもそも合理的な指標をもって定められているとは言えず、高額な自己負担を余儀なくされている職員を早急に救済すべきである。

通勤に必要な経費は、全国の各地域をカバーする国の行政機関の特性もあり、遠隔地や過疎地などにある官署への通勤を含めて、全て職務命令に基づき発生するものである。ワークライフバランスの確保を優先し、配偶者の離職や子の転校を伴う転居、家族との別居を伴う単身赴任を回避するため、長距離通勤を選択せざるを得ない職員が増加傾向

にある。人事院が勤務間インターバルを確保するための措置を検討しているところ、通勤時間を短縮し、職員の身体的負担を解消することは、より優先的に実現すべきであり、特急料金の全額支給は、そのための措置としても実効性を確保できる。

長時間労働の是正とワークライフバランスの推進を所管する内閣人事局として、通勤手当の抜本的な改善を積極的に検討するよう求める。

燃料価格の高騰に伴っては、寒冷地手当の改善も急務である。支給地の決定に当たって採用されている指標は、平均気温と最深積雪という相関関係にない気象データであり、寒冷積雪地域における生計費増嵩の実態を反映できるものではない。現行の支給水準の改善はもとより、支給地を決定する基準の見直しを含めて、寒冷地手当制度を抜本的に改善することを求める。

（２）非常勤職員制度の抜本改善について

非常勤職員の給与、休暇・休業制度の改善は、これまで不十分ながらも改善の措置が講じられてきたことは積極的に捉えている。

一方で、これまで重点的に要求してきた任用当初からの年次休暇の付与と病気休暇の有給化については、早急に実現する必要がある。とりわけ、いわゆる障害者雇用が非常勤職員の任用によってまかなわれる傾向にあり、身体・精神の障害のある職員が定期的又は突発的に通院せざるを得ない事態を想定すれば、年次休暇と病気休暇の拡充が急務である。

雇用の安定に向けた要求に何ら回答していないことは極めて不満である。2022年7月、いわゆる「雇止めルール」などが不適切であることを各府省に周知したことは評価しているものの、「3年公募要件」に固執している姿勢は、非正規労働者の雇用の安定という社会的要請も無視したものであり、到底容認できない。

2013年4月に施行された労働契約法第18条に基づく「無期転換ルール」は、そうした社会的要請に基づくものであり、その法理に準拠した非常勤職員制度を創設しようとする政府の姿勢は、地方自治体の会計年度任用職員の雇用不安などの社会的問題を招いている。

前回の交渉においては、「無期転換することは常勤化することにほかならない」という主旨の回答があったものの、常勤・非常勤の任用形態の区分は、無期・有期という任用期間のみによって決定されるものではない。「任期の定めのない非常勤職員」という任用形態は、国家公務員制度を逸脱したものとは言えず、むしろ政府が推進する「多様な働き方」としての実効性を期待できる。

国家公務員法第27条が定める「平等取扱いの原則」は、「全て国民は、この法律の適用について、・・・差別されてはならない」ことを主旨とするものであり、それを「官職の公開」の必要性の根拠とする法解釈は、即刻是正すべきである。

また、国家公務員法第33条が定める「任免の根本基準」には、「職員の任用は、…その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行われなければならない」とあり、同法第27条の2は、「職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、…人事評価に基づいて適切に行われなければならない」と定めている。任期の更新に当たって、採用試験に準じた公募を実施することまでは要請されていない。非常勤職員の公募は、新規採用、欠員の補充などに限定してすべきであり、それらによって「官職の公開」が実

現されるべきである。

改めて「3年公募要件」の即時撤廃を強く求める。

給与法などが改正された場合の非常勤職員の給与改定の取扱いについて、いわゆる遡及改定を実現するための措置が検討されているものと承知している。常勤職員との均等・均衡待遇を実現する観点を踏まえれば、非常勤職員の給与の改定時期や昇給制度などについては、そもそも各府省の予算事情や裁量などに委ねるべき性質のものではない。

2022年度の給与改定を含めて、速やかに遡及改善が図られるよう、必要な措置を求める。

また、給与法第22条第2項は、非常勤職員の給与について、「常勤の職員の給与との均衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」と定めている。そもそも「予算の範囲内で」という留保そのものを容認できないものの、非常勤職員の適正な給与水準が確保されるよう、財務省などとともに必要な予算措置を講じることを求める。

（３）国民本位の行財政・司法の確立

これまで職場の人的体制の拡充の必要性を主張してきたところ、そうした要求に何ら回答していないことは極めて不満である。

これまでの定員削減・合理化計画が国の行政機関の機能の低下とともに、職員の長時間過密労働を蔓延させ、その健康被害などにつながってきた実態を再三にわたって主張してきた。

前回の交渉においては、「定員合理化が増員の原資を創出しており、その意義は失われていない」という主旨の回答があったものの、その結果として、現在の定員要求の在り方は、極めて不健全な実態にあるものと言わざるを得ない。これまで概ね5年ごとに定められてきた各府省の定員合理化数は、一定割合の定員削減を定めた政府の目標が前提となっており、ほぼ一律かつ横断的に設定された定員合理化のノルマは、各府省の業務量に見合った人的体制を確保するための障害となっている。定員合理化を上回る増員を実現するためには、新たな行政需要を自ら創出する必要があり、それが行政サービスの需要と供給のアンマッチにつながることも少なくない。さらには、新規事業の業務量に見合った増員が措置されないまま、職場の勤務環境が劣化する悪循環にも陥っている。

そうした実態とともに、前回も指摘したとおり、定年退職が2年に1回となる定年引上げと必要な新規採用数を確保することを両立させるためには、極めて精緻な定員管理のシミュレーションが要請されるどころ、さらに定員合理化のノルマまで達成しなければならないこととなれば、各府省の定員管理は壊滅状態となりかねない。

改めて「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」の即刻廃止を強く求める。

（４）高齢期雇用・定年延長

定年引上げに伴って措置される特例定員は、毎年の新規採用数を平準化する機能は期待できるものの、毎年度の新規採用数は、通常の半数程度に抑制されるおそれがある。

民間企業においては、将来的に労働力人口が減少していく実態などを踏まえ、新規採用の人材確保に当たって、初任給水準の引上げなどの措置を講じているところ、将来的にも持続可能性のある組織を維持するためには、安定的に優秀な人材を確保するための措置を講じておく必要がある。

今後10年間程度にわたって国家公務員の新規採用が抑制されることとなれば、年齢別

人員構成のアンバランスを招き、適正かつ円滑な昇任・昇格などを阻害することは、2011年度から強行された新規採用抑制の弊害が近年になって顕在化している実態からも明白である。

定年引上げの趣旨を踏まえれば、高齢期職員が定年延長を躊躇なく希望できる環境が不可欠であり、各府省当局による暗黙的な退職の強要などが回避されなければならない。2023年夏にとりまとめる「令和6年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」においては、必要な定員を確保するための実効性のある措置を反映するよう求める。

高齢期雇用の拡充に当たって、当面は65歳までの「多様な働き方」として、定年前再任用短時間勤務制と暫定再任用制度の実効性を確保することも重要である。

現在の課題は、①俸給水準の抜本的改善、②期末・勤勉手当の支給月数の改善、③各種生活関連手当の支給、④宿舍の貸与、⑤年次休暇の繰越しなどであり、常勤職員との均等・均衡待遇を実現することを求める。

また、いわゆる義務的再任用の開始に当たって、フルタイムを原則とする運用が想定されていた経緯を踏まえる必要がある。定年引上げに当たっては、フルタイム再任用の希望を全て実現するため、必要かつ柔軟な定員措置を講じるよう求める。

（５）民主的公務員制度と労働基本権の確立

国家公務員の労働基本権の全面回復について、政府はこれまで一貫して「誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい」としながら、すでに10年以上を経過している。最低でもその「意見交換」や「検討」の開始時期を明確化すべきであり、早急に国公労連との労使協議を開始するよう求める。

次回の最終交渉においては、積極的かつ明瞭に回答するよう求める。

（６）労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立

2022年12月までに実施された「地方支分部局等における勤務時間の状況の客観的把握の実態調査」は、長時間労働の解消に向けた内閣人事局の姿勢として積極的に捉えている。

一方で、勤務時間の客観的把握を課題としなければならないという事態は、これまでの勤務時間がいかに曖昧かつ不透明なものであったのかということ、すなわちサービス残業が潜在化してきたことを裏付けるものである。これまでの実態を直視するとともに、今後の改善に着手したに過ぎないという認識のもと、実態調査の活用に当たっては、各府省へのフィードバックにとどまらず、実効性のある政策の実現につなげるよう求める。

人事院の「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」の最終報告が近日中に公表される見込みである。勤務間インターバルの確保は、これまで一貫して主張してきた要求であり、実効性の確保が課題となる。テレワークになじむ勤務時間制度の在り方やフレックスタイム制の柔軟化なども議論されてきたところ、労働者のニーズに適合した「柔軟な働き方」として実現するならば、あえて否定するものではない。

しかしながら、管理者・使用者視点の「柔軟な働かせ方」として悪用されるようなこととなれば、極めて脆弱な人的体制の職場に労働力の分散化を招き、勤務環境がさらに

悪化しかねない。今後の勤務時間制度が労働者本位の「柔軟な働き方」としての機能を発揮するためには、適正かつ客観的な勤務時間の把握とともに、必要な人的体制の確保を同時並行的に実現するよう求める。

（７）両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進

前回の交渉でもあったとおり、2022年12月に公表された「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」においては、2021年度に新たに育児休業を取得した男性職員の取得率が34.0%であり、第5次男女共同参画基本計画の成果目標である30%を達成している。

しかしながら、育児休業期間は、依然として1か月以下が68.7%、3か月以下では87.4%であり、男性職員が実質的に「育児を担う」という実態にはなく、「育児を経験する」ことにとどまっていると指摘されてもやむを得ない。

男性の育児参加が推進しない要因はさまざま指摘されているところ、①両立支援制度を躊躇なく利用できる職場の人的体制の確保、②育児休業期間の所得保障、③育児休業を踏まえたキャリアパスの形成など、勤務環境の整備により措置できることも少なくない。

男性の育児参加や家事時間の増加などが男女平等・共同参画の推進につながることも踏まえ、各種制度の整備にとどまらず、その利用を促進する観点も重視した検討を求める。

（８）健康・安全確保、母性保護等

新型コロナウイルス感染症対策については、前回も指摘したとおり、5月に感染症法上の位置づけが変更される場合であっても、社会全体の生活様式や行動規範がコロナ禍以前のように回復するものではない。

職場の健康安全管理の重要性を踏まえれば、とりわけ出勤困難休暇やワクチン接種の職務専念義務免除などは、これまでの措置を安易に廃止・縮小すべきではない。

とりわけ、子どものワクチン接種の同伴にも特別休暇を適用するなど、家族をケアするための対策が必要であるところ、子の看護休暇の拡充を含め、既存の休暇制度をパッケージとして改善する視点も重要である。

以上に述べさせていただいたが、中間回答の補足やコメントをいただけるものがあればお願いしたい。

内閣人事局

先ほどの回答と極力重ならない範囲で、何点か回答させていただく。

まず、賃金の改善等について、冒頭で回答したとおり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。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。

非常勤職員制度の抜本改善について、公募要件の関係については、期間業務職員については、人事院規則において、原則1会計年度内とされているが、能力の実証を面接及

び従前の勤務実績に基づき行うことができる場合等には、例外的に公募によらない採用も認められている。

また、この公募によらない採用は、人事院の通知において、「同一の者について連続2回を限度とするよう努める」こととされているが、既に連続2回公募によらない採用がなされた期間業務職員であっても、公募手続を経て能力の実証を行った結果、引き続き採用されることは可能となっている。

この「連続2回を限度とするよう努める」という取扱いについては、「再採用を何度も繰り返すことは、国民に対する官職を公開する機会を狭めることになるため、公平・公正な任用を確保する」という観点で、人事院において、国家公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を踏まえて定められているものと承知している。

給与の予算措置に関しては、非常勤職員の給与について、平成29年5月の申合せでは、処遇改善が具体的に図られるよう「各府省等において、（予算要求を含む）所要の措置を講ずる」ことを申し合わせている。

この申合せ等に沿って、各府省が、非常勤職員の処遇改善にしっかりと取り組んでいくことが重要と考えている。

定員管理について、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ためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を推進していくことが重要であり、今後も、機構・定員管理の方針に沿って、計画的な定員合理化の取組を進めることが必要と考えている。

その上で、新たな行政課題や既存業務の増大に対応するため、各府省官房等から現場の実情を聴取しつつ必要な行政分野に必要な増員を行っているところ。

引き続き、既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、内閣の重要政策に適切に対応できる体制の構築を図ってまいりたい。

再任用職員の勤務条件関係について、昨年3月に策定した「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」においては、定年引上げ後の制度の運用状況を踏まえ、再任用短時間勤務職員の処遇の在り方の検討について人事院に要請している。その後、昨年8月の人事院勧告時の報告において、定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与に関する取組等について、令和5年に骨格案、6年にその時点で必要な成案を示すとされたところ。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について、地方支分部局等における勤務時間の状況の客観的把握については、業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な客観把握を計画的に導入することとしており、実態調査の結果を踏まえ、各府省に対する情報提供や助言等の支援に取り組んでまいりたい。

国公労連

1974年に暫定勧告が出されたが、その際は、衆・参の内閣委員会で公務員の俸給を引き上げる特別決議が出されて、それを受けて人事院が暫定勧告をしたという流れになっていると承知している。勧告を待つのではなく、政府としての責任を果たすよう、最終回答に向けて検討をお願いしたい。

非常勤の3年公募について、現状相当の問題がある。制度を現状に合わせてアップデ

ート、改善していく姿勢を示して欲しい。

内閣人事局

ご意見を踏まえて検討してまいりたい。

国公労連

本日主張した切実な要求は、職員の勤務条件の改善とその権利を擁護する立場からさらに検討し、次回の最終交渉においては、積極的かつ前進的に回答するよう求めて交渉を終える。

また、最終回答に当たっては、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）