

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6年3月25日（月）13:25～13:45
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）九後委員長 ほか5名
当方）窪田人事政策統括官、平池内閣審議官、山村総括参事官
案 件 春闘期要求書に対する最終回答

国公労連

2月19日に提出した「2024年国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書」「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」に対する最終回答を求める。

内閣人事局

本日は、大臣が御多忙のため、私から、これまでの検討結果を踏まえた大臣の最終回答をさせていただきます。

公務における優秀な人材の確保のため、国家公務員の働き方改革を推進し、職員がやりがいをもって、その意欲と能力を最大限に発揮し活躍できるよう取組を進めているところ。

引き続き、現場の実情を含め、皆様からのご提案をいただきながら、前に進めるので、皆様方のご協力をお願いします。

令和6年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定したいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行いたい。

非常勤職員については、引き続き、適正な処遇が確保されるよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進めてまいりたい。

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。

最後になるが、今後とも職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めてまいる。

なお、その他の課題については、前回、私から申し上げたとおりである。

国公労連

これまで主張してきた観点などを踏まえれば、私たちの切実な要求に正面から回答しておらず、極めて不満である。

2024年春闘期の交渉は、本日をもって一区切りとなるため、夏の概算要求における課

題なども含めて、あらためて国公労連の要求を主張する。

(1) 賃金等の改善について

ア 3月13日は、この春闘での大企業を中心とした賃金交渉の集中回答日であった。多くの民間企業で満額回答や労働組合の要求を上回る回答が相次ぎ、全体で5%を超える賃上げも期待されている。

こうした民間企業の賃上げのトレンドは、激化する人材獲得競争を背景としたものであり、すでに2024年度の新規学卒者の就職活動が開始されているところ、この春闘の賃上げは、職業選択に当たっての決定的なインセンティブになり得る。

一方で、3月8日に人事院が公表した2024年度为国家公務員採用総合職試験の申込状況は、前年度からさらに5.9%減少し、依然として志願者の減少に歯止めがかかっていない。一般職試験を含めて、夏以降が中心となる国家公務員の採用に当たって、官民の人材獲得競争のハンディキャップにならないよう、この時期から給与改善の期待感を醸成することが重要である。

イ 2023年の集中回答日では、全体で3%を超える賃上げが見込まれた一方で、国家公務員の給与改定は、僅か0.96%にとどまり、職員の期待を著しく損なった。人事院は「情勢適応の原則」や官民比較の「精緻な調査…比較」というスタンスを強調しているものの、官民給与の比較企業規模をはじめ、人事院勧告制度の矛盾と限界が顕在化しており、民間企業の春闘相場が夏の給与勧告に正確に反映されなければならない。

また、物価上昇が長期化するもと、「生計費原則」を重視した給与改定も極めて重要である。とりわけ民間企業の好調な春闘相場に伴い、日本銀行のマイナス金利政策の解除による住宅ローンの金利引上げやさらなる物価上昇が想定されるものの、通常は12月まで国家公務員の給与改定に反映されないため、職員の厳しい生活実態は深刻化するばかりである。

政府が「令和6年度の給与について…国政全般の観点から検討」するならば、人事院勧告の尊重に固執した従来の姿勢を見直すとともに、人事院勧告制度の構造的な問題が補完されるよう、政府による「政策的な賃上げ」を実現することをあらためて求める。

(2) 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 勤務間のインターバル確保は、恒常的な長時間労働が指摘されている本府省や交替制勤務の職場で実効性を期待できる。

とりわけ本府省の深夜におよぶ超過勤務は、地方支分部局の「働き方」にも影響するばかりでなく、国の業務を受託している民間事業者をはじめ、さまざまなステークホルダーの労働時間や「働き方」にも波及する。霞が関の「働き方」が日本の長時間労働を助長していると指摘されて相当の期間を経過していることを踏まえれば、国が率先してワークライフバランスを重視した「働き方」に転換し、それを民間企業などにも波及させる好循環を創出していかなければならない。

各府省の努力義務にとどまることなく、勤務間のインターバル確保の実効性が確保されるよう、職場の業務量に見合った人的体制の確保を求める。

イ 3月8日に「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライ

ン」が策定・公表された。テレワークが法令上の措置として明確化されなかったことには課題があるものの、これまで曖昧なままとなっていた観点がガイドラインとして提示されたことは評価できる。

しかしながら、テレワークの利用に当たっては、そもそも「柔軟な働き方」を自律的に選択できない職員の不公平感も指摘されている。いわゆる窓口業務に従事する職員や交替制勤務職員がテレワークの利用を希望する場合には、職場の業務分担を見直すなどの配慮も不可欠である。

一方で、このガイドラインには、「職務命令により職員にテレワークを実施させる」場合が例示されている。厳しい環境下での労働力の確保、すなわち「柔軟な『働かせ方』」を主眼とするものであり、非常時の労働強化を否定できず、在宅勤務等手当も支給されないため、職員の勤務条件の悪化につながりかねない。テレワークは、職員の自宅という生活空間など、私人としての権利を一般的な受忍限度を超えて侵害するおそれがあり、そもそも職務命令になじむものではないため、職員の同意を要件とすべきである。また、非常時にあっては、テレワークに固執することなく、①自宅待機、②自宅から最短距離にある官署などへの出勤、③特別休暇（出勤困難休暇）など、柔軟な判断と対応も不可欠である。

これまで指摘されてきたテレワークをめぐる諸課題は、このガイドラインをもって解消できるものではないことを踏まえ、職場の実態を注視するとともに、必要な措置を講じることを求める。

(3) 非常勤職員制度の抜本改善について

○ 3月8日の国際女性デーでは、とりわけ国内のジェンダーギャップの実態などがあらためて情報共有され、諸課題の解消に向けた議論などが展開された。その重要な論点の一つとして、国や地方で働く非正規公務員の不合理な勤務環境が厳しく指摘されている。また、3月13日の政労使の意見交換で岸田首相は、「賃上げの裾野を更に広げていくためには、男女間賃金格差の是正や、非正規雇用労働者の方の賃金引上げも、極めて重要」と言及した。

2023年7月現在のところ、期間業務職員の約77%が女性である。これまで要求してきた非常勤職員の雇用の安定化、常勤職員との均等・均衡待遇などを実現しないまま放置することは、女性の間接差別という不法行為につながりかねない。2023年6月から公表されている各府省の男女の賃金格差の要因の一つには、低賃金の非常勤職員の多くを女性が占めていることがある。

長期間にわたって任期が更新され、実務経験や知識・技能が蓄積されている場合であっても、ほとんど給与改善が図られない実態は、早急に改善されなければならない。昇給制度や月給制の導入をはじめ、住居手当・扶養手当・寒冷地手当などの生活関連手当の支給を含めて、非常勤職員の勤務条件を総合的に整備することを求める。

(4) 国民本位の行財政・司法の確立

ア 先ほど、「新たな定員合理化目標数の検討中止を求める要請署名」を提出した。私たち労働組合の組織をはじめ、公務・公共サービスに関連する諸団体などから926筆を集約している。これまで主張してきたとおり、政府の「定員管理政策を早急かつ抜本的に転換するとともに、各府省の基盤的業務に従事する職員を増員すること」という趣旨のも

と、「2025年度以降の定員合理化目標数の検討を中止し、各府省に通知しないこと」をはじめ、4つの項目に賛同が得られている。

能登半島地震の発生から3か月を経過しようとしているものの、その復旧・復興に従事する国や地方の人的体制が圧倒的に不足している。他の地域からの応援体制は、被災地の地理的な特性も相まって、職員の過重な業務負担となっており、派遣元の職場も同様である。

そうした行政の支援が不十分ななか、政府の定員管理政策をめぐる国民のニーズがいかなるものなのか、こうした要請署名の実態なども踏まえ、あらためて精査することを求める。

イ 2023年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報告」には、「行政には、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く重要な役割を担うことが求められている」とあり、その実現に当たって、「行政を担う公務組織の各層において有為な人材を誘致し、育成することが不可欠となる」と謳われている。

そのような「世界最高水準の行政サービス」を担う職員としては、公務・公共サービスを直接的に提供している地方支分部局の職員を想定すべきであり、給与などの勤務条件も「世界最高水準」であるべきことは当然である。

また、行政サービスは各府省などの組織が担っていることを踏まえれば、その人的体制も「世界最高水準」であるべきである。

しかしながら、内閣人事局が公表している「人口千人当たりの公的部門における職員数の国際比較」では、フランスが90.0人、イギリスが71.3人、ドイツが64.1人、アメリカが62.2人であるところ、日本が僅か37.9人ととどまっている。いかに「有為な人材を誘致…育成」したとしても、およそ「世界最高水準の行政サービス」を実現できる人的体制ではない。

前回も指摘したとおり、政府の定員管理の在り方や総人件費抑制の財政方針は、人事院がめざす「給与制度のアップデート」や「公務員人事管理のアップグレード」などの実現を阻害しかねない。「世界最高水準の行政サービス」を実現するための組織と人的体制が確保されるよう、これまでの定員合理化に伴う弊害などを政府として徹底的に検証することを求める。

また、最低でも2025年度以降の定員合理化目標数の検討を中止するとともに、定員の再配置の仕組みを廃止することをあらためて求める。

(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について、従来どおりの回答であり、「誠実な意見交換」や「慎重な検討」の兆しすらない。

あらためて、日本国憲法と国際労働基準に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度確立に向け、早急に国公労連との労使協議を開始するよう強く求める。

(6) 両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について

ア 両立支援制度について、3月12日には、育児・介護休業法などの改正法案が第213回通常国会に提出された。その内容は、①テレワークの利用促進と努力義務、②子の看護休暇の取得要件と子が小学校3年生修了時までの取得期間の拡大、③介護の両立支援制度

の周知の強化などにとどまり、およそ「両立支援対策の充実」と言えるものではない。

2023年12月に閣議決定された「こども未来戦略」では、育児時短就業給付の創設などが謳われているものの、育児休業給付金の「10割保障」は、両親ともに育児休業を取得することを要件として、最大28日間の給付率の引上げにとどまっており、所得保障としての実効性が希薄である。

一方で、厚生労働省は2024年1月、両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する従業員の業務を代替する人的体制を整備した中小企業への支援として、既存の従業員への諸手当の支給などをその対象とした。育児休業などを取得する職員の業務を代替する職員の不公平感や負担感を緩和できる措置であり、類似の効果を期待できる諸手当の新設などを検討すべきである。

こうした実態を踏まえ、両立支援制度の拡充を積極的に検討することを求める。

イ 障がい者雇用について、職場への定着が困難となっている要因は、そもそも不安定な非常勤職員としての任用の在り方にある。各府省は、当初から常勤職員として採用することはもとより、「障害者を対象としたステップアップの枠組み」を利用することにも極めて消極である。

また、職場では、障がいのある職員に対する理解が著しく不足しており、当事者を支援・サポートするための人的体制をはじめ、合理的配慮を措置しようとする意識すら希薄である。当事者の身体的・精神的な負担が過重となり、結果として離職に至ることも少なくない。

そうした実態は、あくまで法定雇用率を達成するため、一時的に非常勤職員として採用しているにとどまり、障がい者が公務を担う人材としてすら看做されていないと言わざるを得ない。

2018年に発覚した各府省での障がい者雇用率の「水増し」の反省のもとに作成された「公務部門における障害者雇用マニュアル」が1月に改定された。このマニュアルにも明記されているとおり、「障害のある職員が、意欲と能力を発揮し、生き生きと活躍できる環境整備を進めていく」という理念が実践されるよう、各府省を指導することなどを求める。

内閣人事局

皆様方の御意見はしっかりと承った。引き続き、皆様方との意思疎通に努めてまいりたい。

国公労連

双方の認識が一致しない課題も少なくないものの、2024年春闘期の交渉は一区切りとなる。夏の概算要求に向けて解決すべき課題も多岐にわたるため、今後の継続した検討とともに、国公労連との交渉・協議を求めて、本日の交渉を終了する。

－ 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）