

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 令和元年8月8日（木）11:30 ～ 11:45
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）堀江人事政策統括官 外5名
案 件 人事院勧告に関する要求書の受取り

国公労連

人事院勧告に関わって、要求書を提出させていただいた。

昨日、人事院は、月例給を387円（0.09%）、一時金を0.05月、いずれも6年連続で引き上げる内容の人事院勧告を行ったが、内容については不満である。高卒初任給を時給に換算すると897円となるが、これは先日、中央最賃審議会が出した最賃の全国加重平均901円に届かず、初任給が最賃割れとなる地域が昨年に比べ更に増加すると予想される。これは、優秀な人材の確保や、良質な公務・公共サービスの安定的運営に影響する。初任給格付けの改善等、抜本的な見直しが必要である。また、若年層以外の俸給表改定はなく、再任用職員については一時金の改正さえも行われていない。この間「給与制度の総合的見直し」などにより生活が悪化している中高年層はもちろん、若年層にとっても、生活改善には遠く及ばない。特に再任用職員にとっては、職務給の原則や同一労働同一賃金など、今や社会的合意となっている原則がことごとく踏みにじられていると認識している。10月からは消費税が10%へと引き上げられようとしており、生活悪化に拍車がかかることが想定される一方で、政府は「骨太の方針2019」で「賃金・雇員者所得の増加を通じた消費の継続的な拡大を図る」としていることから、政策的に生活改善となる賃上げが必要である。

人事院勧告の内容は、我々の要求からすれば不十分ではあるが、少なくとも、官民較差に基づく給与・処遇の改善をはかるため、改善部分を早期に実施することを求める。

また、住居手当について、支給対象となる家賃額の下限を16,000円に引き上げ、最高支給限度額を28,000円に引き上げる勧告であった。これは、改善となる職員もいるが、改悪となる職員も少なくない。改悪の影響は、家賃が比較的安価な地方に勤務する職員や若年層職員に大きいことが想定される。この間、国策で国家公務員宿舎の削減、使用料引き上げなどが行われてきた経緯も踏まえれば、このような「見直し」は認められない。労働条件の引き下げとなる改悪を行わないよう求める。

長時間労働の是正について、4月から、人事院規則により超過勤務の上限規制等が制度化されるが、民間では罰則付きの規制となっているのに対し、公務では整理・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点、各府省とも、本省のほとんどの部署が他律的業務の比重の高い部署とされている点、当初から各省各庁の長が認める「特例業務」を想定した運用がなされている点など、実効性に疑問のある内容となっている。超過勤務時間が高止まりしている最大の要因は、現場の実態を顧みず、画一的に人員を削減してきた政府の定員管理政策にある。人事院も報告の中で「マネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得な

い場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある」としている。職場では既にマネジメント強化、業務合理化等は限界を超えている。国民の求める公務・公共サービスを維持・拡充し、行政需要や業務量にふさわしい定員を確保・配置するために、総定員法と定員削減計画を即時中止すべきである。

両立支援制度については、必要な時に気兼ねなく制度を活用できるように代替要員の確保など、定員の確保をはじめとする職場環境の整備が必要である。また、不妊治療について、人事院の報告において、「仕事との両立が重要な課題であり、引き続き民間の状況を周知しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等をはかる」とされている。これはまだまだ環境が十分でないということであり、国が率先して通院のための休暇や、費用の助成を制度化すべきである。

非常勤職員の処遇改善について、人事院は報告において、夏季休暇を新設するとしているが、それ以外の部分は不十分な内容となっている。民間では2020年4月から不合理な待遇格差は法律で禁止される。直ちに常勤職員と相違する不合理な労働条件を改善すべき。特に無給の病気休暇の有給化、寒冷地手当などの生活関連手当等の支給をお願いしたい。また、雇用の安定という意味で、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。あわせて、更新に係る公募要件は直ちに撤廃すべきである。公募制度が職場を混乱させ、非常勤職員の権利を侵害している実態に目を向けるべきである。更に、政府は、勤勉手当の支給に際して「勤務実績把握」を求めているが、雇用が不安定な非常勤職員にとって、評価されることは、更新への影響を危惧するなど、精神的に多大な負担となっている。したがって、勤勉手当の原資はすべて期末手当に回し、一時金を一本化すべきである。

定年年齢の引上げについて、国公労連は政府に対し、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早期に明らかにするよう求めてきたが、未だに全く応えていない。人事院の意見の申出は、これまでも指摘してきたとおり、賃金水準をはじめ、一律的な役職定年、定年前再任用短時間勤務制など、多くの問題点がある。公務先行で制度整備が行われる状況を踏まえれば、特に賃金水準を7割とすることは、今や社会的合意となっている同一労働同一賃金の観点からも認められず、国民的な理解も得られない。協議の開始や法案提出について、スケジュールを示すとともに、改めて国公労連との協議を尽くし、合意を前提とすることを求めておく。

労働条件・業務関連予算等について、人事異動の際、赴任旅費が十分でなく、多額の自己負担が生じているという実態があるが、人事異動という職務命令により自己負担が発生するようなことはあってはならない。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、季節加算などを含めた旅費法の改正など、政府として赴任の実態に応じた改善を行うべきである。当面、人事異動の際に旅費法第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、職員は命令である人事異動に対応しなければならない一方で、介護など家庭の事情により転居ができない場合や広域異動の増加、官署の廃止などによって、新幹線通勤者が増加している。職員に自己負担を生じさせないよう、特急料金部分の引き上げや駐車場料金も対象とするなど、通勤手当の支給要件・支給額の改善を求める。また、自

然災害が頻発しているが、職員は災害時に通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合であっても、出勤しようと努力している。こうした努力に報いるためにも、災害時の柔軟な運用を可能とすべきである。

独立行政法人については、民間労働法が適用され、労働条件決定も労使自治に基づき決定されることが当然である。一方で、政府はこの間、運営費交付金の削減をちらつかせながら、労働条件決定を国準拠とするよう要請するなど、実質的な干渉が行われている。労使自治を尊重し、不当な介入・干渉を行わないよう求める。

労働基本権の確立について、ILO第108回総会では、日本の公務員労働者の権利回復に関わって、政府の不誠実な姿勢が世界の政労使代表から批判され、改めて日本政府に対して「全ての段階において参加可能で一度判断されれば積極的に適用される公平で迅速な調停と仲裁を保障する行動計画の策定」と、人事院勧告制度に関する詳細な情報提供を求めている。政府は、ILO勧告を真摯に受け止め、早急に国公労連との具体的協議を開始し、合意の上で行動計画を策定するなど、憲法とILO勧告に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度を確立するよう求める。

内閣人事局

昨日、人事院から給与改定に関する勧告が提出された。それを受けて本日、給与関係閣僚会議を開催し、その取扱いの検討に着手したところ。国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいりたい。その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたい。給与以外の要求事項についても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

我々の多岐にわたる要求について、内容、回数ともに意味のある交渉をするよう、努力願いたい。

— 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）