

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10月4日（金）15:00 ～ 15:20
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8名
案 件 人事院勧告に関する要求書に対する中間回答②

国公労連

本年の人事院勧告について、何度かやりとりをしてきているが、現時点における中間的な検討状況について、人事政策統括官から回答を求めたい。

内閣人事局

8月8日に提出された要求書について、本日までの検討状況を回答する。

去る8月7日に人事院から国家公務員の給与についての報告及び勧告があったことを受け、8月8日に第1回の給与関係閣僚会議が開催されたところ。本年の給与改定の取扱いについては、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

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」「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、これらを一層推進することによって、働き方改革に積極的に取り組み、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、人事院規則の改正により、本年4月から、超過勤務命令については、原則として、1箇月につき45時間かつ1年について360時間の範囲内で行うこととされたところであり、政府としては、同制度の適切な運用をはかるとともに、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については、平成28年1月に改正した「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、職員に対するハンドブックの配付による制度周知や、管理職に対するマネジメントセミナーの実施による意識改革等の取組を着実に進め、両立支援制度を十分活用できるよう、職場環境の改善を図ってまいりたい。

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。

国家公務員の労働基本権については、国家公務員制度改革基本法第12条において「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」とされている。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。

国公労連

全体として、提出した要求やこれまで指摘してきたことからすれば、依然として不十分な回答であると言わざるを得ない。最終回答に向けて更なる検討を促す意味で、何点か指摘したい。

本年の人事院勧告は、我々の要求や生活と労働の実態、最低賃金の状況からすれば、極めて不十分ではあるが、少なくとも、官民較差に基づく給与・処遇の改善を早期に実施することを求める。併せて、住居手当改正は、家賃が比較的安価な地方に勤務する職員や単身若年層職員に悪影響が大きく、地域間格差の更なる拡大や人材確保にも影響を及ぼしかねない。改めて、労働条件の引き下げとなる改悪を行わないことを求める。

長時間労働の是正について、この4月から超過勤務命令の上限規制等が導入され、実際に職場で運用がスタートしている。国公労連としても職場での実態を把握するため、上限規制に係るアンケートを6月に実施した。結果は近日中に公開する予定であるが、上限を超えた者のほとんどが「通常業務が多い」としている。上限時間だけが先行して、サービス残業や隠れ残業が以前にも増して増えているとの職場からの声もある。長時間労働の是正に向けた抜本的対策は人を増やすことであると我々は考えている。良質な公務・公共サービスを維持・拡充する観点からも総定員法と定員削減計画を即刻廃止することを求める。少なくとも機構・定員等の審査においては、各省の定員要求を満額査定とすべきである。また、サービス残業をなくすための方策として「客観的な勤務時間管理の導入」が有益との結果も出ている。「客観的な勤務時間管理の導入」を政府全体として促進していくことが必要であると考えている。

仕事と家庭の両立支援について、政府としても少子化対策を進めている中、先日、人事院の「平成30年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」が発表されたが、「不妊治療のために使用できる特別な休暇等」の制度がある企業は全体の6.4%にとどまっ

ている。一方、2017年に厚生労働省の「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査事業（2017年）」によれば、不妊治療と仕事の両立が難しいと感じた人の割合は87%で、不妊治療をしたことがあると答えた人のうち、仕事との両立ができずに16%が退職し、8%が雇用形態を変更している結果となっている。こうした状況や、少子化対策という観点を踏まえれば、国から先行して制度化にむけた対策を講じていくべきではないか。

非常勤職員の労働条件改善と雇用の安定について、民間では来年4月から大企業で、21年4月から全ての企業で、正規労働者と有期雇用・パートタイム労働者との不合理な待遇差が禁止され、待遇差の内容・理由についての説明義務が使用者側に課せられる。それらを踏まえ、生活関連手当等の支給や無給休暇の有給化など、最低でも労働契約法に準拠して、常勤職員との不合理な労働条件の相違を直ちに改善することを求める。

「申合せに沿って、賞与の支給等が進んでいる」と回答いただいたが、「賞与の額が常勤と比較して著しく低い」「賞与が支給される代わりに基本給や勤務時間が減らされた」という声も聞く。これでは本末転倒であり、必要な予算は政府としてしっかりと確保すべき。

また、雇用の安定について、期間業務職員制度の問題点が数多く指摘される中、対策をとらなかったことにより、心身を病む職員が生まれている。特に、画一的な「公募要件」が人権問題となっており、これは優秀な人材確保の観点からも、撤廃すべき。制度が創設されて10年が経過し、こうした検討をすべき時期を迎えている。非常勤職員の雇用の安定に向けた検討を国公労連と行うことを求める。

定年年齢の引き上げについて、臨時国会への法案提出が見送られたことは誠に遺憾である。人事院の意見の申出にも問題はあつたものの、実施を度々要請されていることをある意味無視し続ける政府の態度も非常に問題である。1961年4月2日生まれの人から年金支給開始年齢が65歳となるが、それは目前に迫っている。政府・使用者として我々の雇用と年金の接続をどのように考えているのか。これでは、特に、該当する職員は将来設計を描けない。また、臨時国会に提出出来るように準備がされていたならば、全体像を示し我々と協議が出来るはずである。少なくとも最終交渉で今後のスケジュールを明らかにするとともに、各級レベルで国公労連との誠実な交渉・協議を尽くし、我々との合意を前提に制度設計することを求める。

赴任旅費について、引っ越し料金の高騰等の状況もあり、多額の自己負担が生じている実態がある。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つてはならない。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、季節加算や旅費法の改正など、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、自然災害が頻発しているが、その対応は職員の自己犠牲によって成り立っていると看做しても過言ではない。災害によって通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合は、手当や実費を支給するなど、政府・使用者の責任でその対策を講じるべきである。

労働基本権の全面回復など民主的公務員制度の確立について、改めて政府は、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て行動計画を策定する

ことを求める。

内閣人事局

本日は貴重なご意見を伺った。また、最終回答の際にお答えしたい。

国公労連

両立支援制度について、制度が整っていても、人員不足で利用できない場合がある。代替人員などの体制を整備することが最も重要である。

要求書には記載していないが、マイナンバーカードの取得推進について、7月30日に「国家公務員等のマイナンバーカードの一斉取得の推進について（依頼）」が各府省あてに通知されたと承知している。我々は制度自体に反対であり、実際、全体でも14%程度しか普及していないおらず、必要性が感じられない。しかしながら、現場では、入館証に用いるという理由で、取得が強制されている。個人情報流出等のリスクを抱える中、取得を強制することは止めていただきたい。この場で、マイナンバーカードの取得は任意であること、職員がマイナンバーカードを取得しないことで、不利益を被ることはないということを明確にしていきたい。

霞が関の働き方改革について、我々は先日、自民・立憲・共産の3党の国対委員長に対し、定員が不足していることや、質問通告は2日前までをお願いしたいといった内容の要請を行い、ご理解をいただいた。政府としても、国会改革等、働き方改革に向けて、努力願いたい。

本日は、我々の要求を伝えさせていただいた。最終回答の際には、誠意ある回答をいただきたい。内閣人事局の所掌外の内容もふくまれているかもしれないが、我々は政府・使用者に対して要求している。政府・使用者として、責任ある回答をお願いしたい。

－ 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）