

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2年2月19日（水）10:00 ～ 10:30
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）岡部委員長 外7名
当方）堀江人事政策統括官 外10名
案 件 春闘期統一要求書等の受取り

国公労連

2020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。

実質賃金が2012年から（2018年まで）年収で18万円低下するもとの、昨年10月に消費税率が10%に引上げられたこともあって労働者の生活悪化に拍車がかかっている。先日内閣府が発表したGDP統計1次速報では、実質国内総生産は前期比マイナス1.6%、年率換算でマイナス6.3%となるなり、加えて、新型肺炎の拡大に伴う経済活動の停滞も懸念される。

一方、国家公務員の労働条件は、去年の人事院勧告で初任層付近のみ本俸が改善されたが、職場の中心となっている中高年齢層職員は置き去りとなっている。高卒初任給も我々の試算では、8都府県で最低賃金を下回る計算になっており、多様な人材確保の障害になっていると言わざるを得ない。こうしたもとの求められているのは、生活改善できる大幅な賃金引き上げと底上げである。地域間格差の拡大が地域経済にも及ぼす影響から社会的な問題になっており、その是正が求められている。

この4月からは、パート・有期労働法によって民間大企業においては正規職員との不合理な格差が禁止される。国家公務の職場においても民間に遅れることなく、同様の措置が講じられなければならない。非常勤職員の均等待遇と雇用の安定に向けた施策の検討を求める。

政府・使用者として、私たちの要求を真摯に受け止めるとともに、国民の権利や安心・安全をまもる公務・公共サービスを拡充することを求めたい。

要求事項について説明させていただく。

本年の賃金改善については、月額23,000円以上の引き上げを求める。この額は、国公労連が昨年実施した組合員の要求アンケートの結果に基づくものであり、政府として重く受け止める必要がある。要求アンケートでは、6割の組合員、とりわけ50歳代以上は約7割が「生活が苦しい」と答えている。これは、ここ6年改善されているものの、若年層中心で物価上昇にも満たないわずかな賃上げであり、この間の高年齢層職員の給与抑制の影響をまったくカバー出来ていないからである。委員長も指摘したが、初任給の水準を抜本的に改善することが良質で安定した公務・公共サービスを提供する点でも求められている。一般職高卒初任給（1級5号俸）は180,200円、一般職大卒初任給（1級25号俸）は211,800円への引き上げを求める。国家公務員の賃金・労働条件は770万人の

労働者に影響すると言われており、国家公務員の賃金改善は、経済の好循環や格差と貧困の縮小の実現につながるものである。社会的にも切実かつ喫緊の課題であり、使用者として組合員の要求をしっかりと受け止め、生活改善できる賃金の引き上げと地域間格差の是正を行うよう求める。

非常勤職員制度の抜本改善について、国の職場で働く非常勤職員は、安定した公務・公共サービスの提供のためには不可欠な存在で、その数も増加している。非常勤職員の処遇改善は一定程度前進してきているが、まだまだ不十分である。公務員というだけで、民間には認められている権利も認められていない。4月からパート・有期労働法が施行されることから、生活関連手当の支給や病休の有給化をはじめ非常勤職員制度を抜本的に見直す必要がある。雇用の安定、均等待遇などをはかる法制度を整備するため、国公労連の重点要求に沿った検討と具体化を求める。雇用については、質の高い公務・公共サービスの提供のため、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。また、職場を苦しめている一番の制度は更新にかかる公募要件である。再三指摘しているように、公務の専門性維持を困難にし、職員に深刻な精神的負担をもたらしている。ただちに、公募要件の撤廃を求める。公募について公務員制度の成績主義や平等取扱いの原則などを理由に硬直的に運用されているが、非常勤職員の権利侵害につながり、職場に多大な混乱を招く公募はやめさせるべきである。賃金等については、「時給180円以上」の引き上げを要求する。「官製ワーキングプア」など非難されている低賃金労働者の解消のため、公務内の最低賃金の要求として、時給1,100円、日額8,500円、月額180,200円への水準改善を求める。一時金については、勤勉手当の原資はすべて期末手当に回し、一本化するよう求める。勤勉手当の支給に伴い「勤務実績把握方法の例」が示され、非常勤職員にも評価が導入されているが、期末手当に一本化すれば必要ない。また、評価結果によって不当な差別や雇い止めなどが起こる可能性も否定できない。こうした問題が発生しないように各府省に指導を徹底することを求める。

国民本位の行財政・司法の確立について、2020年度の定員査定結果は全体で287の減員となっている。政府の重点施策への増員が行われる中で、とりわけ国民と直接向き合う地方出先機関の職場を中心に大幅な削減が行われ、国民の権利や安心・安全を脅かすことにつながっている。一方で、2020年度も時限増員や高齢職員の活躍の場の拡大及びワークライフバランスの推進のための定員が別途措置され、全体としてはプラスとなっている。このことは、現在の定員管理政策が現場実態からすれば機能不全に陥っていることの証左であると言える。今回提出した「定員管理等に関する要求書」を重く受け止めて、総人件費抑制方針、総定員法、定員削減計画を即刻撤回・廃止し、現場実態に見合った体制整備を求める。

現在、障害者の方々にも職場で奮闘いただいている。一方で、多くの方々が職場を去っている現状もある。障害者の方々にも安心して働いていただく体制・環境の整備を一層進めていく必要がある。そのために、障害者をサポートする支援者についても必要な定員・予算を確保し、定員の枠外として措置することなど、柔軟な定員配置を可能とすべきである。

高齢期雇用・定年延長について、定年延長の全体像が先日、やっと示された。政府・

使用者の責任で雇用と年金の接続をはかることは当然であるが、定年延長の具体的中身は人事院の意見の申出に沿うものであり、私たちの要求からすれば大変不十分である。この点については、個別の交渉を行っていることに加え、個々の具体的問題についてはこれまでも再三指摘しており重ねないが、この統一要求を踏まえた全体像の再検討・協議を求める。高齢期雇用で言えば、再任用制度も多くの問題を抱えており、現行再任用制度が定年延長の際の「定年前再任用短時間制度」「暫定再任用制度」にも影響することから、賃金の大幅引き上げ、生活関連手当の支給をはじめとする制度の抜本改善を求める。正規と非正規の不合理な格差の解消だけでなく、正規職員と再任用職員との不合理な格差の解消も求める。

民主的公務員制度と労働基本権の確立について、森友・加計問題に端を発した公文書管理、「桜を見る会」など、この間の公務員制度改革によって政治主導・トップダウンの行政運営が強いられる中で中央省庁や一部官僚による不祥事が相次いで起こっており、公務の公正・中立性の確保と民主的運営に関して国民の不信感は強まっている。これらの批判や苦情は、現場の第一線で働く職員に向けられており、国民の権利保障や安心・安全を守るために日々奮闘している国家公務員の誇りと働きがいを奪っている。そうしたこともあって、我々は昨年から別立てで要求書を提出し、具体的な協議を求めているにも関わらず、政府は何らの対応すらしていない実態にある。改めて、公正・中立・民主的な公務員制度を確立することを求める。労働基本権回復に向けては、ILOからの要請にも応えて協議する場をあらためて求めたい。政府・使用者として、民主的公務員制度と労働基本権の確立について誠意ある回答とその実現に向けた対応を求める。ILO勧告など国際基準にそった労働基本権の全面的な回復の実現など、公正・中立・民主的な公務員制度を確立することを求める。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について、昨年4月から超過勤務命令の上限規制等がスタートしているが、私たちのアンケート調査によると上限を超えた者のほとんどが「日常（通常）業務が多い」としている。上限規制の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。現在、業務の抜本見直しが実施されているが、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。先ほどの定員管理要求の実現を求める。業務の抜本見直しについては、上からの押しつけではなく、現場の意見が尊重されるよう各省を指導するよう求めたい。また、アンケートでは、4人に1人が超過勤務手当の未払いが発生している結果になっている。その背景として、超過勤務の把握の方法は「自己申告」が7割超で最多となっており、客観的な勤務時間管理が導入されている職場が少ないこと、自主的勤務＝命令がないので超過勤務を申告しづらい状況にあること、超過勤務予算が十分確保されていないことなどがある。長時間労働の是正とサービス残業の根絶に向けて、上限規制の徹底とともに、それぞれの職場の実態にあわせた客観的な勤務時間管理の義務化、窓口受付時間の設定、インターバル制度の導入など、実効性のある対策を講じることを求める。

マイナンバーカードの一斉取得推進が進められているが、そもそもマイナンバー制度自体、国公労連は廃止を求めているが、マイナンバーカードの取得は任意とされており、実質の強制と職員がマイナンバーカードの取得ないことへの不利益はあってはならない。個人番号カードのICカード身分証との一体化は中止するとともに、個人番号カードの取得を強制しないことを求める。

両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について、両立支援制度が気兼ねなく使える環境整備を求める。先日、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」が打ち出された。男性職員の休暇・休業等の取得は推進していく必要があると考えるが、そのために賃金保障の拡充をはじめ、育児に伴う休暇・休業等が取得しやすい環境の整備努めること、とりわけ、業務運営や休暇・休業等取得に必要な要員を確保に向けた柔軟な対応を求める。また、内閣人事局がフォローアップを行うこと等に伴い休暇・休業等の取得が強制とならないような配慮と、対象職員の把握や人事評価がハラスメントに繋がることのないように十分な措置を講じることを求めたい。加えて、人事評価については当該男性職員のみならず、女性職員をはじめ全ての職員間の公平性・透明性を担保することを求める。

健康・安全確保、母性保護等について、現在、パワー・ハラスメント防止に向けた規則改正や指針の策定が人事院において検討されている。人事院の「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止検討会報告」では「パワー・ハラスメントが生じにくい勤務体制や職場環境を整備することも重要である。特に、業務過多や人員不足は、精神的な余裕のなさやコミュニケーション不足を生み、パワー・ハラスメントの温床となる」と指摘し、業務量に応じた人員の確保を早急に進めるべきと政府全体の取組にも言及している。政府においても「暴力とハラスメント条約（第190号）」への批准をはじめ、検討会の指摘への対応などハラスメントの根絶に向けた具体的対策を講じることを求める。

政府としても少子化対策を進めている中で、不妊治療に関する休暇や賃金保障に対する要求や問題意識も大きくなっている。地方自治体ではこれらの制度整備が徐々にではあるがすすんできている状況にある。厚生労働省の調査では、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おり、企業に「仕事と不妊治療の両立」を促している。こうしたことを踏まえれば、国から先行して休暇や賃金保障の制度化など対策を講じていくべきである。

労働条件・業務関連予算等について、政府が進めた公務員宿舍削減の影響は、全国転勤が必要な国家公務員にとって深刻であり、宿舍に入居できない事例が数多く報告されている。また、古い宿舍も多い中、修繕予算が十分に確保されていない問題がある。安心して職務に従事するため、ひいては、全国斉一であるべき公務運営を確保するために必要な宿舍を確保するとともに、使用料の引き上げで職員の負担が増大していることから、宿舍使用料等を引き下げるよう求める。赴任旅費（移転料、着後手当、扶養親族移転料）について、物流業界の人手不足の深刻化に伴い引っ越し費用が高騰しており、赴任に要する費用などの実態に応じた改善が喫緊の課題となっている。引越の分散なども要請されているが、転居を伴う人事異動の縮小、人事異動時期や赴任期間の柔軟な対応、引越費用で自己負担を生じさせないなど、各省への指導をはじめ、異動に係る問題が解消されるよう対策を講じることを求める。

独立行政法人制度等について独立行政法人等の運営費交付金は連年にわたって削減され続けてきた結果、正規の職員が採用できず、不安定で劣悪な労働条件に置かれている非正規職員や任期付研究員で対応している法人が増え、業務や研究の継続性が阻害されかねない状況となっている。また、研究費をはじめ運営費交付金に関する将来不安を理由に有期雇用職員を無期転換しないという法人が多々見受けられる。不当な雇い止め

が起こらないよう、そして4月からの均等待遇が実現できるよう政府として予算措置を含め各府省への指導を徹底するよう求める。

その他、新型コロナウイルス対策にかかわって、武漢からの帰国者等への対応のため内閣官房から各府省に対し、人員派遣の要請が行われ、職員が現場へ派遣されている。その派遣に当たり、安全対策や健康診断等の説明と対策が後手に回っており、派遣される職員が専門的な知識もない中、大きな不安を抱えて業務に従事していると聞いている。万全の安全対策と職員の不安の払拭、業務従事後の健康診断など、政府として必要な対策を講じることを求める。

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、然るべき時期に回答を行いたい。

国公労連

本日提出した各要求について、今後、各レベルで誠実な交渉・協議を行うことを求める。また、現場の厳しい実態に寄り添い、我々の要求実現をはじめとする政府・使用者としての責務を果たすことを求める。なお、統一要求に対する回答については、20年春闘の集中回答日に、政府・使用者として最高責任者が対応するよう求める。

－ 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）