

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3月12日（木）14:30 ～ 15:10
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に対する中間回答②

国公労連

我々の要求に対する検討状況の回答を求める。

内閣人事局

先月19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きます。

「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。本年の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。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。

「非常勤職員制度の抜本改善」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いる。この申合せに沿って各府省で取組みを行った結果、期末手当や勤勉手当について、平成28年の内閣人事局の調査では2～3割弱の支給率であったが、平成30年度においては9割超の非常勤職員に対し支給されており、着実に処遇改善が進んでいる。皆様とも引き続き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、障害者の多様な任用形態の確保、障害者雇用マニュアルの作成などにより、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。また、職場実習の実施や講習会の開催など、各府省における障害者雇用の推進に係る支援等にも努めており、今後とも、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。

「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。人事評価制度については、評語区分の趣旨の徹底や、評価者訓練の充実等を図っているところである。引き続き、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。

「労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立」に関し、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 balan

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「業務の見直し・効率化や、部下職員の超過勤務時間見込みの事前把握等、管理職のマネジメント改革による超過勤務の縮減」「テレワークやフレックスタイム制等による働く時間と場所の柔軟化」等に取り組んできたところ。今後とも、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、平成31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、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については、「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、各府省の取組を引き続きフォローアップし、その取組を促進させるようなサポートを行うことにより、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。

「健康・安全確保、母性保護等」については、平成28年3月に改正した「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき、職員の心身の健康の保持増進等に努めているところであり、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、パワー・ハラスメント防止対策については、民間におけるパワー・ハラスメント防止の法制化に伴い、国家公務員についても、人事院においてパワー・ハラスメント防止に関する人事院規則等を制定する予定であり、この規則等に基づき、各府省及び人事院において取組を行うことと承知している。人事院規則等の内容を踏まえ、関係機関とも連携しながら、公務におけるパワー・ハラスメント防止対策について対応してまいりたい。

「労働条件・業務関連予算等と共済制度」に関し、「転居を伴う異動に関わる職員の負担」については、昨年12月に各府省に対し、4月期人事異動に伴う引越時期の分散について協力を依頼したところ。引き続き、各府省等に対して必要な検討と協力を求めてまいりたい。

国公労連

現時点の回答ということだが、この間、要求の主旨・背景等も含め詳細に述べているが、それらのことが十分反映されておらず不十分である。最終回答に向け、更なる検討を求めるために、次の課題について、改めて当方の考えを強調した上で、政府の見解を求めたい。

「賃金・昇格等の改善」について、内閣府が9日に発表した2019年10～12月期のGDP改定値は、実質で前期比1.8%減、年率換算で7.1%減となったことに加え、新型コロナウイルスの拡大が経済に大きな影響を与え、今後の見通しも立たず大変な状況にある。現行制度下では「人勧尊重」ということだが、「国政全般の観点に立って総合的に検討」ということであれば、経済刺激策として公務労働者も民間労働者も賃上げするという姿勢を政府として打ち出すことが今ほど求められている時はない。それにより、停滞する景気・経済を打開していくことが必要と考える。また、拡大する世代間格差、地域間格差が各府省の人事政策にも極めて大きな影響を及ぼしていることから、

それらの解消に向けた検討を求めたい。更には、格差と貧困の解消に向けて、賃金の底上げが求められており、最低賃金の大幅引き上げと全国一律最賃制度確立の実現を求める。

「非常勤職員制度の抜本改善に向けた重点要求」について、回答にあったように非常勤職員の処遇が一定改善されていることは承知しているが、まだまだ不十分である。この4月から大企業では常勤職員との不合理な格差が禁止される。その民間の状況を踏まえて、国の職場がどのような対応をとるのか、社会的にも注目されているところである。4月から国の職場でも賃金・諸手当、休暇など、均等・均衡待遇が図られることは当然のことであり、このことは来年4月からスタートする中小企業にも影響する問題である。具体的な例をあげると2018年4月1日から無期転換ルールがスタートした際、今でもそうだが、国の非常勤職員にはその権利すら与えられていない状況にある。そのことを見て民間企業、特に国から独立行政法人や国立大学法人等に移行した機関では、無期転換逃れが多く発生するなど、今もなお悪影響を及ぼしている。このことを踏まえるとともに、非常勤職員の処遇は「予算の範囲内」とされていることから、均等・均衡待遇を実施する予算措置も含め、国の職場でもしっかりと対応をとるように求めたい。また、毎回申し上げているが、質の高い行政サービスを提供する観点からも、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。民間では無期転換権が発生している状況の中、公務の職場では無期雇用に転換できる手段がないことは、雇用の安定を求める非常勤職員の人権をないがしろにするものに他ならない。少なくとも、民間と同様に無期雇用への転換を公務職場でも可能とし、更新にかかる公募を即刻廃止すべきである。期間業務職員制度がスタートして10年になるとともに、世間一般では均等・均衡待遇が措置されようとしているもと、現状の問題点などを踏まえて制度を抜本的に見直す時期にきているのではないか。制度について国公労連と具体的な協議を求めたい。

「労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立」について、超過勤務命令の上限規制等がスタートして1年になるが、職場から聞こえてくるのは、上限時間だけが先行して、サービス残業や隠れ残業が増えているというものである。この原因はそもそも、業務量に見合った人員配置が今の定員管理政策のもとではできないということにある。我々が実施したアンケートでも上限時間を超えた人のほとんどが、上限を超えた理由として「通常業務が多い」としている。また、超過勤務の縮減を人事評価の目標に掲げている上司から、「それだけの超勤時間となっているのは、能力がないから」などと言われ、実際行った超過勤務時間数を削られている例もあり、パワハラ含みの超過勤務縮減を迫られていることもある。その背景には、そもそも超勤予算が十分確保されていないなど、環境が整っていないという問題がある。上限規制の制度化から1年が経過するが、内閣人事局として、これらの問題解決のため、検討している施策等があれば、お聞かせ願いたい。なお、我々としては、客観的な勤務時間管理の導入を義務づけること、業務量に見合った人員を確保できるようにすること、実施した超過勤務に対して手当を満額支払うことができる予算を確保すること、本当の意味での管理職の意識改革を実施することが重要と考えており、各府省に対する指導を求めたい。

マイナンバーカードの一斉取得促進に関わって、職員アンケート未回答者に対して

事情聴取の強要が起こっている職場もあり、そのことで精神的圧力を感じている職員も多い。そもそもマイナンバーカードの取得は任意であり、このような実質の強制ととれるようなことが発生しないようにすべきである。加えて、職員がマイナンバーカードを取得しないことに対する不利益はないようにすることを求める。

「定員管理等に関する要求書」について、相次ぐ自然災害、そして今回の新型コロナウイルスへの対応等で、人員をはじめとする国の体制の脆弱さが指摘されている。これは、総人件費抑制方針にもとづく定員削減や、独立行政法人化、民営化、民間委託などによって、行政機関が縮小されてきたことに端を発している。現行の定員管理政策ではこれらを含む諸課題への対応は限界に迎えてきており、定員管理政策を抜本的に改めるべきである。この定員問題が長時間労働是正、高齢期雇用・定年延長、非常勤職員の常勤・定員化、無期雇用化など、様々な問題解決の足かせになっている。時限定員を措置するなど、一定の工夫をしていただいているが、それは総定員法や定員削減計画をはじめとする定員管理の仕組みが限界を迎えていることの現れである。総定員法と定員削減計画の即刻廃止を求める。それが実現するまでの間、少しでも現状を改善するため、柔軟な定員管理などの手立てを尽くすよう求めるとともに、現状改善に向けて我々と議論を行う場を設けるよう、引き続き求めたい。

「高齢期雇用・定年延長」に関し、定年延長については先程最終的な交渉を行ったが、改めて我々の要求に沿った制度となるよう最後の最後まで努力していただくよう求める。再任用職員については、常勤職員と比較し「扶養手当」「住居手当」「寒冷地手当」「特地勤務手当」が支給されず、一時金についても常勤職員の半分程度、休暇についても定年退職前の年次休暇を通算することはできない。また、へき地・離島での勤務で再任用者のみが宿舍が無料貸与されないなど、現状の再任用制度は多くの問題を抱えている。再任用職員についても賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の休暇や生活関連手当等を支給するなど、常勤職員との不合理な格差を是正するよう求める。

「健康・安全確保、母性保護等」について、現在、人事院においてパワー・ハラスメント防止に向けた人事院規則改正等が進められている。人事院が設置した検討会は、報告書において、「いかに高い業績を残したとしても、その過程において部下をパワー・ハラスメントにより追い詰めている者については、高く評価されてはならない」「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・ハラスメント発生の温床となるものである。各府省庁の長は、引き続き業務の合理化等の働き方改革に取り組むとともに、業務量に応じた人員の確保を早急に進めるべきであり、それが可能となるよう、政府全体として取組を進める必要がある」としている。政府としても、ハラスメント禁止条約への批准をはじめ、この報告書を重く受け止め、報告書が指摘している事項への対応を含め、全てのハラスメント根絶に向けた具体的な対策を講じることを求めたい。

不妊治療については、妊娠・出産まで、或いは治療をやめる決断をするまで続くため、何年も治療を続けている職員もいる。また、一部に助成制度があるが、治療の内容によっては保険が適用されないなど、その費用負担も多額となっている。人事院も昨年の勧告時の報告において「不妊治療と仕事の両立は重要な課題であり、不妊治療

を受けやすい職場環境の醸成をはかる」としている。不妊治療のための通院休暇の制度化は不可欠であり、国から率先して制度化をはかっていくべきである。あわせて不妊治療にかかる費用に対する助成の検討も求める。

「労働条件・業務関連予算等と共済制度」について、宿舍使用料が引き上げられたことに伴い、住居手当の基礎控除額も引き上げられ、その影響が、とりわけ住居を借りている若年層職員、地方勤務職員に直撃している。そのことが優秀な人材確保や各府省の人事管理にも影響しており、宿舍・修繕費用の確保と使用料の引き下げが求められている。また、赴任旅費（移転料、着後手当、扶養親族移転料）について、見直しが進められたが、異動する職員も担当する職員も混乱しているという話を聞いている。とりわけ、制度見直しがスタートする際には、混乱を招かないためにも職場実態に見合った柔軟な運用をすることが必要である。我々や職場の声を聞いて、法改正も含め、より良い制度にしていくことを求める。

「国民本位の行財政・司法の確立」について、現在、障害者の方々にも職場で奮闘いただいているが、これまで多くの方々も職場を離れているという現実もある。本人の体調などもあるとは思いますが、まずは、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。また、常勤職員へのステップアップ制度をはじめめている府省もあると聞いている。そうした定員も別枠でしっかり措置されるよう求める。

「民主的公務員制度と労働基本権の確立」について、毎度申し上げているが、我々の要求とILO勧告を無視し続けていることは、世界の常識に背を向けるものであり、大変遺憾である。改めて、憲法とILO条約に基づく労働基本権の回復を実現するよう求めるとともに、提出した「国家公務員制度等に関する要求書」に基づく公正で民主的な公務員制度確立に向けた検討を求める。人事評価については、現在の制度は目標が最優先され、数値偏重の業務運営が横行する、評価基準が曖昧で公正・客観的な評価ができないなどの問題が職場からも指摘されている。今回、定年延長法案にも能力・実績主義の強化が盛り込まれているが、このように問題のある人事評価の結果を活用して能力・実績主義を強化することはやめるべきである。

新型コロナウイルスへの対応について、2月28日に「『新型コロナウイルス感染対策』に係る要求書」を提出したが、その要求を踏まえ、新型コロナウイルス対策に従事する職員等の安全対策をはじめ、国民の権利や安全・安心を守るために必要な予算・体制を確保するなど、必要な措置を講じることをこの場でもあらためて求めたい。また、子の世話等で休まざるを得ない職員がきちんと休みがとれる、職場で働く職員が安心して働ける体制・環境の確保をはじめ、現在の職場実態等を鑑みた制度改正や制度の柔軟な運用を可能とするよう求める。

内閣人事局

給与については、今までどおり人事院勧告を尊重することが基本姿勢である。

非常勤職員の無期転換、常勤化については、国家公務員の場合は、非常勤職員を常勤職員の官職に任用するためには、国家公務員法に基づき、常勤職員としての能力の

実証を行う必要がある。また、処遇改善については、引き続き、皆様の意見も伺いつつ、取り組んでまいりたい。

勤務時間管理については、昨年から上限規制が制度化され、各府省、人事院の対応状況を見つつ、適切に対応してまいりたい。勤務時間の客観把握については、民間の事例も参考にしつつ、対応してまいりたいと考えているが、やはり、通常業務を見直すことが重要であり、働き方改革等を通じ、通常業務の見直しに取り組んでまいりたい。定員管理については、行政需要に的確に対応する観点から決定されているもの。また、国民のニーズを踏まえた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、定員の再配置を進めていくことが重要。一方で、これまでも、「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」などを措置している。先程も申し上げたが、通常業務の見直しについても検討してまいりたい。

再任用職員の給与については、平成29年8月の人事院勧告時の報告において、民間の動向、各府省における運用状況等を踏まえつつ、必要な検討を行っていくこととされている。政府としても人事院の検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

ハラスメントについては、先程も申し上げたとおり、人事院規則の制定が予定されている。その内容を踏まえ、関係機関とも連携しながら、公務におけるパワー・ハラスメント防止対策について確実に対応してまいりたい。

能力実績主義の関係については、定年を引き上げることにより働く期間が長くなるため、組織全体の活力、特に若手職員のやりがい、定年の引上げによって職員が公務に従事する期間が長くなる中で、管理職に一度就いた者がそのまま在職し続けることとなった場合には、若手・中堅職員の昇進ペースが遅くなり、人材育成上必要なポストに就き、経験を積むことができる時期も遅れることになり、若手・中堅職員のモチベーションに影響を与えるだけでなく、組織としての活力が低下し、公務の能率的な運営に支障を生じるおそれがある。このため、定年の引上げによる高齢期の職員の知識、技術、経験等の活用を図りつつ、組織全体としての活力を維持するため、組織において管理又は監督的な職務を担う官職を対象として役職定年制を導入することを考えている。

国公労連

行政運営とそこに働く職員に責任をもつ政府・内閣人事局として、職場実態を率直に受け止めるとともに、私たちの要求に対して誠意ある回答を行うことが必要であると申し上げておく。最終回答に向け、真摯で具体的な回答の検討を求めて交渉を終える。なお、最終回答は政府の責任者による対応を求める。

－ 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）