

## 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11月4日（水）16:00 ～ 16:30

場 所 オンライン

出席者 先方）九後委員長、浅野書記長 外1名

当方）堀江人事政策統括官 外3名

案 件 人事院勧告に関する要求書に対する中間回答

### 国公労連

人勸にかかわって、今日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

10月7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10月7日に人事院から国家公務員の給与のうちボーナスについての勧告があったことを受け、10月9日に第1回の給与関係閣僚会議が開催されたところ。また、10月28日に人事院から月例給については、改定の必要はないとする報告があったところ。

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、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。

このような制度改正を踏まえ、政府としても、職員の超過勤務時間管理など、同制度の適切な運用をはかりつつ、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。

健康・安全確保等については、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、各府省において職員の心身の健康の保持増進等に努めているところ。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。

なお、パワー・ハラスメント防止対策については、本年6月に施行された人事院規則等に基づき、各府省及び人事院において取組を行っているところ。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、引き続き、適切に対応してまいりたい。

また、新型コロナウイルス対策については、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和2年3月28日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）等を踏まえ、人事院とも連携しながら、各府省に対し感染拡大防止に向けた取組を依頼しているところ。引き続き、関係機関とも連携しながら、適切に対応してまいりたい。

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、先の通常国会で廃案となった国家公務員法等改正案については、様々な御意見があったものと承知しており、そうしたことも踏まえながら、法案の提出について、改めて検討しているところ。

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

提出した要求やその際に指摘してきたことからすれば、全体として、不十分な回答であり、最終回答に向けてさらなる検討を促す意味で、何点か指摘したい。

本年の公務員給与の改定等について、一時金を引き下げる2020年人事院勧告は、断じて認められないという立場であり、一時金の引き下げを行わないことを求める。とりわけ、非常勤職員については「申合せ」を口実にした一方的・一律的な引き下げを行わないようも求める。日本経済は昨年10月の消費税増税の影響で深刻な不況に陥り、

その最中に新型コロナウイルス感染症が拡大した影響できわめて厳しい状況にあり、生活悪化にも拍車がかかっている。昨日月例給に関する報告があり月例給の改定は行わないとのことだが、国家公務員の給与決定は労働者全体の1割を超える約770万人に影響すると言われており、現在の日本経済や国民生活の実態を鑑みると、国家公務員の賃上げで労働者全体の賃上げにつなげていくべきあると考える。民間労働組合では、来年の春闘で要求を自粛するような動きもあると聞いている。公務員の賃上げがない、もしくは引下げとなれば要求控えなどが一層進み、来年の賃上げに向けても悪影響が及ぶことも考えられ、経済がしぼんでいくという負のスパイラルに陥ってしまう可能性も否定できない。コロナ禍や頻発する自然災害をはじめ、国民のいのちや暮らし、権利を守るためにコロナ感染を恐れながらも、現場で奮闘している職員が数多く存在している。一時金の引下げは職員の奮闘に冷や水を浴びせるものであり、モチベーションの低下は免れない。国会議員へのバッシングはよく聞くが、新型コロナウイルス感染症への対応や相次ぐ自然災害への対応で奮闘する公務員へのねぎらいの言葉などはあっても、批判は聞こえてこない。この間、森友・加計学園問題や桜を見る会などもあり、行政不信を招いてもおかしくない状況の中で、行政に対する信頼を維持していることは、現場の職員の奮闘があるからこそである。政府・使用者として、こうした職員の労苦に報いる措置を講じることを求める。

長時間労働の是正について、政府としての取組みが紹介されたが、本省庁中心の対策が主なものであり、国民と第一線で向き合う現場における長時間労働解消に有効だとは到底言えない。本省庁・地方出先機関にかかわらず、超過勤務時間が高止まりしている最大の要因は、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。各府省からの定員要求を見ても、ほとんどのところで純増要求になっており、時限定員の要求も増加している。こうした状況に鑑みると現行の定員管理政策は破綻しているといっても過言ではない。公務・公共サービスを維持・拡充するために、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、内閣人事局において、客観的な勤務時間管理システムが試行されているとのことであるが、早期に政府全体として「客観的な勤務時間管理の導入」を促進していくことを求める。このように、必要な要員確保や上限規制の徹底など長時間労働の是正に向けて実効性のある対策を早急に講じることを求める。

10月30日に「職員の年末年始の休暇取得の促進について（依頼）」が発出されているが、新型コロナウイルス感染症や自然災害等への対応で職場は繁忙を極めるなか、年末年始を含めて休暇がとれる職場環境を整備する一方で大切であり、そのためにも増員をはじめ必要な体制確保を求めたい。ないとは思いますが、休暇取得の強制がないように各府省を指導されたい。

仕事と家庭の両立支援について、両立支援制度を必要なときに気兼ねなく制度を活用できるようにする最大のカギは、定員の確保である。別枠での定員措置などがなされているが、まだまだ不十分であり、さらなる措置を講じることを求める。不妊治療については政府として、助成などの検討が進められているが、公務職場においても不妊治療と仕事の両立を進める必要がある。人事院とも連携し、安心して不妊治療が受けられるように、休暇や助成制度の創設など、具体的な対策を早期に講じることを求

める。

健康・安全確保等について、要求書提出の際に申し上げたとおりであるが、ハラスメントの根絶に向け、とくにパワー・ハラスメントについては、相次ぐ人員削減で職場に余裕がないことや、そうしたもとで人事評価なども実施されていることなどもあり、チームワークが重要な公務職場において、人間関係がうまく構築できないことも要因としてある。コロナ関連業務も増加するなかで、十分な要員確保をはじめとする業務体制の整備が求められている。職場における新型コロナウイルス感染症対策についても、改めて職員が安心して職務遂行できるよう万全の感染防止対策を講じるとともに、各府省への指導を徹底することを求める。

非常勤職員の労働条件改善と雇用の安定について、先日、郵政労働契約法20条裁判の最高裁判決が出され、住居手当、扶養手当、有給の病気休暇など、正社員と非正規社員の不合理な格差が断罪された。これによって、当然ながら民間企業において格差是正が進められていくことは自明の理である。この判決は民間企業に対するものとは承知しているが、国においても民間に遅れることなく非常勤職員に対して寒冷地手当をはじめとする生活関連手当等の支給や、病気休暇の有給化などの措置を講じ、常勤職員との不合理な労働条件の相違をただちに改善することを求める。そのことが公務・公共サービスの充実にもつながるものだと考える。非常勤職員の雇用について、期間業務職員制度が創設されて10年が経過する。職場で制度の問題点や矛盾が多く吹き出ていることは、毎回申し上げているが、制度を抜本的に見直す時期にきているのではないか。恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員の定員化・常勤化、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見直すべきである。また、画一的な「公募要件」があるばかりに、心やからだを病む職員が生まれ、人権問題となっている。優秀な人材確保の観点からもこの「公募要件」は撤廃すべきである。

定年年齢の引上げ等について、定年延長がどうなるのか、職場では大きな不安が渦巻いている。雇用と年金の確実な接続は政府・使用者の責任であり、私たちがこの間指摘してきた給与水準や役職定年などの問題点を解消するとともに、今臨時国会で法案を提出するなど早期の制度実施に向けた対応を求める。また、定年延長の見通しが立たない中、定年退職者の再任用について引き続き平成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いくということであれば、再任用制度を抜本的に改善すべきである。それなしに、高齢層職員に負荷だけがかかるのは問題であり、モチベーション低下に拍車をかけることになる。早急に再任用制度を改善し、再任用職員と正規職員との不合理な格差の解消を求める。

労働条件・業務関連予算等に関して、赴任旅費について財務省との個別協議となっている案件で、この4月の異動にかかる赴任旅費が支払われていないケースがある。請求手続き等の簡素化と赴任旅費を速やかに支給することなど、関係機関への働きかけを強めるなどの対応を求める。

労働基本権については、毎回同じ回答であるが、政府部内においてどのような検討が行われているのか、明らかにすべきである。また政府は、ILO勧告を真摯に受け止めて、早急に国公労連との具体的協議を開始することを求めたい。

## 内閣人事局

人事院勧告については、勧告の内容がプラスであろうがマイナスであろうが、勧告を尊重するということが国家公務員に対する安定的な処遇を確保することにつながると考えている。超過勤務対策について、超勤を縮減した上でやりがいのある職場づくりを進めてまいりたい。ご指摘のあった勤務時間管理のシステムの導入、業務の見直しも含めて本省だけにとどまらず、国家公務員全体の超勤対策に努めてまいりたい。その他にも年末年始の問題、非常勤職員の問題、定年の問題、基本権の問題等、ご指摘をいただいた。いずれについても、引き続き、人事院とも連携しながら皆さんとの意見交換を進めていければと思っている。

## 国公労連

本日の回答内容については、不十分な点があると思っている。時間がない中ではあるが、政府・使用者として、私達の要求を正面から受け止めて真摯な検討を行っていただき、最終回答の際には、これまでの回答から一歩でも二歩でも前進した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）