

内閣人事局と公務員労働組合連絡会とのやりとり（概要）

日 時 令和2年3月12日（木） 11:00～11:45
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）吉澤事務局長 外19名
当方）堀江人事政策統括官 外10名
案 件 春闘期要求書に対する中間回答②

公務員連絡会

先日、審議官と議論させていただいたところだが、本日は統括官から春闘期要求書に対する現時点での検討状況について、回答を求める。

内閣人事局

先月18日に提出のあった要求書について、現時点における回答をさせていただく。

「2020年度賃金」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つ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。

「非常勤職員等の雇用、労働条件の改善」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。

「労働時間、休暇及び休業等」に関して、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。

「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。

「女性公務員の労働権確立」に関して、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。

「福利厚生施策の充実」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。

「公務員制度改革」に関して、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。

公務員連絡会

働き方改革、とりわけ長時間労働の是正について、人事院規則による超過勤務の上限規制が導入されて間もなく1年が経過するが、この1年間の政府側として各省の取組状況についてどのような認識か。

内閣人事局

超過勤務の上限規制については人事院規則で導入されており、各省各庁の長においては上限時間を超えた場合には要因を整理・分析して検証しなければならないとされている。人事院、各府省と連携しながら適切に対応してまいりたい。

公務員連絡会

来年度の給与の改定に関して、政府のスタンスは過去と何ら変わっていないということを確認したい。

内閣人事局

変わっていない。労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告を尊重する。その一方で、国の財政状況や経済社会情勢など、国政全般の観点を考慮しつつ決定するもの。

公務員連絡会

非常勤職員の給与の処遇改善に関して、先ほどの回答では一時金の支給率が以前は2～3割であったが、今は9割になったということだったが、最新はどうなっているのか。10割になっているのか。

内閣人事局

国会でもお答えしているが、数%は申合せどおりに対応いただけていないところがある。その部分について、きちんと対応していただくように取組を進めたい。

公務員連絡会

まだ10割になっていないということか。

内閣人事局

現状において10割になったとは、まだ認識していない。

公務員連絡会

常勤との権衡を考慮するというのであれば、常勤と非常勤一緒とまでは言わないが、ある程度各省で揃っている合理性が必要。もっと突っ込んでいかないといけない課題があると思うが、どのように認識しているのか。

内閣人事局

非常勤職員の処遇改善について様々な課題があり、皆さまからも色々な問題意識を承っていることは十分承知している。様々な課題がある中で、現在我々が重点的に取り組む必要があるは、平成29年の申合せに従って期末手当や勤勉手当の支給率を100%にしていくことであると認識。

公務員連絡会

この4月から民間では同一労働同一賃金がスタートし、これを一つの契機として踏まえると、各省で決めるということではなく、ある程度の統一性をもって国の非常勤はこうです、ということを示すべきであり、強く求めておく。

3月18日に大臣から最終的な回答をいただくことになるが、要求に沿った前向きな回答をお願いします。

— 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）