

## 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3年2月19日（金）11:00 ～ 11:30  
場所 オンライン  
出席者 先方）九後委員長 外6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

2021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。

新型コロナウイルス感染症の影響等で、実質GDPが通年で前年比4.8%減と11年ぶりにマイナス成長となっている。国民生活もこのコロナ禍で大変厳しい状況におかれており、すべての労働者・国民が生活改善できる賃金改善は、経済回復のうえでも不可欠である。今春闘で、その必要性を公務から発信していくことが重要と考える。また、コロナ禍で国民のいのちや暮らしをまもるために日々奔走する公務労働者の奮闘に報いる労働条件改善が必要である。

この4月からは、パート・有期労働法によってすべての企業で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があってはならない。非常勤職員の均等待遇と雇用の安定に向けた法制度の整備を求める。

先般、デジタル改革関連6法案が閣議決定されたが、各種個人情報マイナンバーに紐付けすることによるプライバシー権の問題をはじめ、行政（運営）のあり方（変質）や非常勤職員として民間企業から多くの労働者を採用することによって公務の公正・中立性への影響、デジタル化によるさらなる人員削減などなど、我々はこの問題に関して非常に強い関心と懸念を抱いている。こうした問題に対し、職員はもとより、国民への説明をはじめ、全体の奉仕者たる公務員の役割が歪められることのないよう政府・使用者としての責任をしっかりと果たすことを求める。

以上、私たちの要求を真摯に受け止めるとともに、国民のいのちや暮らし、権利をまもる公務・公共サービスの拡充をはじめ、国民本位の行財政・司法を確立することを求めたい。

続いて、具体的な要求事項の説明に移らせていただく。

今年の賃金改善については、月額20,000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。アンケートでは、約半数の組合員が、生活が「苦しい」、とりわけ、50歳代は6割、再任用では7割が「苦しい」と答えている。これはこの間の賃上げが生活改善に結びつくものとなっていないこと、コロナ禍において奮闘しているにもかかわらず、昨年の人勧で一時金が削減されたことのあることである。今春闘で生活改善できる賃上げを求めたい。

人材確保や良質で安定した公務・公共サービスを提供する点でも初任給の水準を抜本的に改善することが求められている。民間初任給との格差は広がっており、ただちに解

消すことが必要である。こうしたことを踏まえ、一般職高卒初任給（1級5号俸）は191,700円、一般職大卒初任給（1級25号俸）は223,300円に引き上げることを要求する。

賃金についても一つの課題は地域間格差の是正である。給与構造改革や給与制度の総合的見直しなどによって、地域手当だけでも20%も地域間格差がある状態は、生計費から見ても早急な是正・解消が必要であると考えられる。

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、経済の好循環や格差と貧困の縮小の実現に向けても国家公務員の賃金改善は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、コロナ禍から国民生活をまもるうえでも不可欠な存在となっている。委員長も触れたが、この4月からすべての企業において不合理な格差が禁止される。公務職場においても均等待遇は待ったなしの課題である。とりわけ要求の強い、病休の有給化は早期に実現することを求める。また、この春闘で生活関連手当等の支給についても道筋をつけるべきである。非常勤職員制度を抜本的見直し、均等待遇などをはかる法制度の整備に向けた検討を求める。

雇用について、質の高い公務・公共サービスの提供のためには、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。

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。ハローワークの非正規職員が待遇改善にかかわって厚生労働省に要請書を提出したとの報道もなされるなど公募撤廃の世論も高まっている。ただちに、公募要件を撤廃することを求める。

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、このコロナ禍のなかで、非常勤職員を路頭に迷わすことがあってはならないし、これまで培ってきた経験やノウハウを無駄にしてはならない。政府としても対策を講じるべきであり、各府省への指導も求めたい。

非常勤職員の賃金等については、先ほど申し上げた初任給要求をベースに学歴、経験年数及び職務内容等の要素を考慮して決定することを求める。

一時金について、この間一時金の支給月数が改善されてきているものの、昨年の人勧で常勤職員と基本同様に引下げが行われ水準が低下している。支給月数を改善するとともに、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。

国民本位の行財政・司法の確立について、2021年度の定員査定結果では42年ぶりに増員となっているものの、大半がデジタル庁分となっているなど、政府の重点施策への増員が主で、国民と直接向き合う地方出先機関の職場までは増員が行き届いていない状況にある。この間の新型コロナウイルス感染症や自然災害への対応などで出先機関の重要性が指摘されており、国民のいのち・暮らしをまもるためにも、地方出先機関も含めて十分な増員が求められている。

時限増員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るなど工夫がなされているが、それでは十分対応できない状況であり、いまこそ定員管理政策を見直すべきである。

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。

職場では、障がい者の方にも奮闘いただいている。「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」にそって適切な措置が講じられなければ、なかなかそうならない現実もあり、少なからず職場を去る方もいらっしゃるという。その原因のひとつとして上司をはじめサポートする者の理解不足がある。改めて、研修の実施なども含めて合理的配慮指針を徹底することを求める。

ただ、職場が繁忙なこともあって、丁寧な対応が難しい実態が一方であるのも事実である。その解消に向けては、障がい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ることを求める。

高齢期雇用・定年延長について、定年延長法案が今通常国会への提出に向けて調整中との報道もなされているが、実際はどのような状況にあるのか。雇用と年金の確実な接続は政府・使用者の責任であり、早急に法案を提出し、定年延長を実現するよう求める。提出する法案については、国公労連の要求を踏まえた内容にすべきであり、内容についての協議を改めて求める。

このような状況のもとで、再任用制度についても、職場の大きな課題となっており、制度の抜本改善が必要である。冒頭申し上げたように再任用職員の7割が生活が苦しいとしており、賃金の大幅引き上げはきわめて切実な要求である。一時金も非常勤職員は改善が図られる一方で据え置かれるなど、職場の貴重な戦力として奮闘しているにもかかわらず、労働条件改善が見送られている状況は看過できない。定年延長の実現が不透明なかで、良質で安定した公務・公共サービスを提供するうえでも再任用職員の労働条件改善は即座に対応すべき課題である。生活関連手当の支給をはじめとする制度の抜本改善、正規職員と再任用職員との不合理な格差の解消を求める。

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」などに象徴されるように、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たなか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いる。新型コロナウイルス感染症や自然災害に現場で対する職員の奮闘もあり、公務員に対する世論がよい意味で変化してきたと思った矢先、総務省幹部の接待問題が取り沙汰され、国民の不信を生むような事態となっている。

現場の第一線で働く職員は国民からの信頼回復に向けて、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が、こうした一部の職員がその奮闘を台無しにし、職員の誇りと働きがいをも奪っている現状はすぐにでも改めなければならない。そのためにも、我々が提出した要求書を踏まえて、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、改めて協議する場を改めて求めたい。政府としてILOからの要請にも応える必要性があるのではないかと。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。

人事評価の見直しに向けた検討会行われているが、そのなかで関係者・機関へのヒアリングが実施されているが、国公労連へのヒアリングも求めたい。実際人事評価が数字・結果ありきになって、悪影響を及ぼしている側面も多々ある。改めて人事評価結果を処遇には反映させず、人材育成に活用することを求める。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について、長時間労働の是正等にかか

わって、在庁時間調査が実施され、霞が関の長時間労働が明らかとなっているが、これに対してどのような対策を講じようとしているのか明らかにすることを求める。あわせて、この間霞が関の長時間労働問題に光があたっているが、地方出先機関でも長時間労働は蔓延している。地方出先機関でも在庁時間調査を行うなど、是正に向けた対策を講じるべきである。また、現在テレワークが推進されているが、多くの職員が「出勤回避（令和2年）に関する職員アンケート結果」にあるようにテレワーク・在宅勤務の生産性が低いとしており、その分が長時間労働につながっている。この解消も喫緊の課題である。

長時間労働の是正に向けて超過勤務命令の上限規制等が講じられているが、人事評価でワークライフバランスの推進や超過勤務縮減が目標として掲げられることとも相まって、職員自身が超過勤務時間の上限を超えないように調整するなど、サービス残業や隠れ残業が多くのあるところで発生している。河野大臣は、残業代を全額、支払うことを表明し、残業時間の調整については「やらない、やらせない、見逃さない」と述べている。超過勤務予算が限られているなか、霞が関の超過勤務手当を全額支払うがゆえに、地方出先機関で調整が行われる、その逆もまたあってはならない。政府として超過勤務を行った分はしっかり手当を支払うことができる予算の確保も求めたい。

長時間労働を是正するには、正確な勤務時間の把握・管理が必要で、すぐにでも客観的な勤務時間管理の導入・義務化と抜本的対策として増員も求めたい。そのうえで、上限規制の徹底をはかることが必要だ。また、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。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からテレワークが強力的に推進されるとともに、「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」が改正され、ワークライフバランスの推進の観点からもテレワークが進められている。感染拡大を防止することを否定はしないし、進めるべきだが、本来テレワークなどの働き方は労働条件の変更であり、労使合意のもとで進められるべきものである。そもそもテレワークがなじまない職場もある。したがって、テレワークを強制することのないよう各府省を指導することを求める。

また、テレワーク実施件数を追求するあまり、本来提供する行政サービスがおろそかになっては本末転倒である。テレワークは真に必要な職員に限定するべきであり、そうした職員が実施するに当たっても超過勤務の実施は前提とせず、長時間労働防止のためにも、勤務時間管理がしっかりできるよう客観的な勤務時間管理の導入が不可欠である。

また、テレワークにかかる費用については、使用者が保証するとともに、テレワーク中の事故等については、自己申告も含めて公務災害の申請ができることを周知するとともに、速やかに公務災害認定することを求める。

少子化対策を政府として進めているもとで、不妊治療への助成については、第三次補正予算でも盛り込まれたが、さらなる充実を求めたい。一方で、不妊治療のための通院休暇は国の職場では、制度化がなされていない。民間企業にも広げていくためにも国として制度化すべきであり、その検討を求める。

両立支援制度の充実、男女平等・共同参画の推進について、第5次男女共同参画基本計画が定められ、女性の採用・登用、男性育休に係る目標数値などが掲げられており、目標を掲げること自体は必要なことだと思うが、そもそも両立支援制度が気兼ねなく使える職場環境や、男女平等・共同参画の推進のために必要な職場環境を整えることが必

要である。とりわけ両立支援にかかわっては、賃金保障の拡充、業務運営や休暇・休業等取得に必要な要員を確保に向けて必要な対応を求める。

育児に伴う休暇・休業等の取得が強制とならないような配慮と、対象職員の把握や周りの職員も人事評価にかかわって、ハラスメントにつながることをないように十分な措置を講じることを求めたい。また、人事評価については、当該職員がいる職場とそうでない職場で差が出ることをないようにするなど、すべての職員間での公平性・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新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないなか、職員は感染の不安を抱えながら国民のいのち・暮らしをまもるために、業務に従事している。そうした職員が安心して働ける環境を整備するのは政府・使用者の責任である。新型コロナ対策として、職員一人あたりの業務スペースの拡大、マスクや手指の衛生確保のための消毒薬の常備や、窓口業務での飛沫感染対策や三密回避、ソーシャル・ディスタンスの確保など、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。また、職員の不安をなくすためにも、希望する職員にはPCR検査を公費で実施できるようにすることを求める。

パワー・ハラスメント防止に向けた対策が講じられていると思うが、人事院規則が制定される際に実施された検討会報告では、「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みにも言及している。人員の確保・増員をはじめとする体制整備など、長時間労働是正の課題ともあわせて、ハラスメント根絶に向けた対策の強化を求める。

労働条件・業務関連予算等について、赴任旅費について、運用で実費支給を可能とする措置がはかられたが、3社見積もりをはじめ、支給手続きが非常に煩雑で、支払いが大幅に遅れるケースをはじめ、請求者はもとより、手続きを処理する担当職員の負担が大きなものとなっている。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。

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、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5年で雇用を打ち切り、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。不当な雇い止めを起こさせないため、また、パート・有期労働法違反となる法人ができることをないように、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、今回、緊急事態宣言が発令されていることからオンラインでの交渉実施となったが、国公労連は労使が同じ場所（会場）で直接対面して実施することを基本としており、その姿勢に変わりはない。

デジタル化が進められる中で、オンラインでの交渉実施を各単組と各府省当局に強制することはあってはならない。それぞれにおける交渉の持ち方は国家公務員法第108条の5の5項のとおり、それぞれのところでの協議・合意に基づくことが基本と考える。

## 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、しか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。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していただきたい。

統一要求に対する回答については、21年春闘の集中回答日に、政府・使用者として最高責任者の対応をお願いしたい。

－ 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）