

## 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3月18日（木）11:00 ～ 11:40  
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たい。

### 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。

「1 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。

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。

「2 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。

「3 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。

「4 高齢期雇用・定年延長」に関して、国家公務員の定年の引上げについては、法案の提出について、検討を行っているところである。

「5 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。

「6 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、「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、これまで、

- ・ 長時間労働を前提とした働き方を改める意識改革
  - ・ 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。

また、長時間労働の是正には、職員の勤務時間を「見える化」した上で、適切な勤務時間管理を行うことが必須であり、各府省等は、

- ・ 業務端末の使用時間の記録等の客観的な方法による職員の勤務時間の把握
  - ・ 管理職は部下の勤務時間並びに超過勤務の状況及び理由をリアルタイムで把握
- を実施するとともに、これらを含む機能を備える勤務時間管理のシステム化を早期に実現し、職員の勤務時間を「見える化」した上で、必要な改善方策に取り組むこととなっている。

引き続き、地方の現場の実情を含め、皆様方のご意見も伺いつつ、関係府省等と連携し、適切に対応してまいりたい。

「7 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、昨年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」等を踏まえ、本年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」や、平成28年4月に施行された女性活躍推進法等に沿って、取組を進めているところ。

内閣人事局としては、これら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。

「8 健康・安全確保、母性保護等」については、「国家公務員健康増進等基本計画」等に基づき、職員の能率増進のため、ハラスメントに関する研修・啓発の確実な実施や相談体制の整備等の取組を進めているところ。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、「国家公務員健康増進等基本計画」については、皆様方のご意見も踏まえて改正し、心の健康づくりに関する研修やハラスメント防止研修の強化等を図ったところである。

また、新型コロナウイルス感染症への対応については、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」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きたところ。引き続き、関係機関と連携しながら、適切に対応してまいりたい。

## 国公労連

現時点の回答ということだが、提出時または途中の交渉の場で、要求の主旨・背景等も含め詳細に述べているが、それらのことが反映されておらず不十分である。

最終回答に向けて、さら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うえで、政府の見解を求めたい。

新型コロナウイルス感染症の影響で1月の家計支出が前年同月比6.1%減で2カ月連続マイナスとなり、給与総額も10カ月連続低下している。コロナ禍の克服、経済回復の原動力となるのは経済活動の50%以上を占める個人消費であり、その拡大が求められている。「国政全般の観点」というのであれば、生活改善できる賃上げができる環境を政府として整えていく必要がある。約770万人の労働者に影響するといわる国家公務員の賃金改善も含めて、その必要性を発信することが肝要である。

また、賃金の地域間格差が人材確保に大きな影響を及ぼしていることから地域間格差の解消を政府としてすすめていくべきである。その際、最低賃金の大幅引き上げと全国一律最賃制度確立に向けた検討もセットで求めたい。

非常勤職員の処遇が一定改善されていることは受け止めているが、申合せに沿った処遇の改善だけでは不十分と言わざるを得ない。公務員には民間法理が適用されないからといって、民間で禁止される正規職員との不合理な格差が容認されることがあってはならない。民間同様この4月から手当・休暇も含め均等・均衡待遇に向けた措置が講じられて当然である。そのための法整備をはじめ、非常勤職員制度を抜本的に見直すことを求める。今後、あらたな感染症が流行する可能性もあるなかで、新型コロナウイルス感染症を教訓に、感染症対策としても病休の有休化はただちに行うべきである。

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、共済組合法の18日ルールについても見直す、もしくは有給休暇を採用時から取得できるようにすべきである。

コロナ禍において、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一方で、公務の職場では無期雇用に転換できる手段すら講じられていない。これは、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ばかりか、平等原則にも反しているのではないか。ただちに無期転換を可能とする法整備を求める。また、更新にかかる公募を即刻廃止することを求める。

職場の一番の要求は、増員をはじめとする職場実態にあった体制整備である。現行の定員管理政策は、機能不全に陥っている。国民の命・暮らしを守るとともに、権利保障機能を十全に発揮するためにも、地方出先機関を含めたさらなる増員は不可欠である。コロナ室の異常な超過勤務の実態が報道されているが、長時間労働の抜本改善策は増員である。改めて総定員法の廃止と定員削減計画の即時撤回・廃止を求める。また、緊急的な対応を講ずるにあたっては、定員管理をより柔軟にしていくことが必要である。国民の命はもちろんのこと、職員の命・健康を守るために必要な手立てを尽くすべきである。

障がい者雇用について回答があったが、改めて、周りの職員の理解不足解消に向けて研修などをはじめとして合理的配慮指針の徹底、そして、安心して働いていただく体制・環境の整備をいっそうすすめることを求める。また、常勤職員へのステップアップ制度に対応する定員もしっかり措置するよう求める。

定年延長について法案の提出を検討中とのことだが、今後の見通しについて回答を求める。こちらの要求は繰り返しになるが法案を早急に提出し、制度を早期に実現させることである。その際、給与水準をはじめ、国公労連が指摘してきたことの実現を改めて求める。

再任用制度の抜本改善要求が非常に強まっている。それは、定年延長に実現が見通せないことが大きく影響している。今でもそうだが、仮に今通常国会で定年延長が実現できず、見通しもたないとなると、高齢層職員の将来設計にさらに狂いが生じることとなる。加えて、何に希望を持って職務に励めばいいのか、不安と懸念は増大する一方である。

常勤職員との不合理な格差、具体的には、賃金・一時金の改善、生活関連手当の支給、定年退職前の年次休暇を通算できるようにすること、へき地・離島で勤務する再任用者にも宿舍を無料貸与することなど、再任用制度の抜本改善は不可欠であり、職場の第一線で奮闘する再任用職員に報いる改善を求めたい。

また、希望者全員がフルタイム任用できるように、定員は枠外とするなどの柔軟な定員措置を求める。

総務省や農水省の接待問題は、公正・公平、中立の行政を歪めかねないきわめて重大な問題であることに加え、これまでの現場の奮闘を踏みにじるものである。改めて、政府として国民と現場の職員が納得できる形で説明責任を果たすとともに、再発防止策を講じることを求める。

現在、デジタル改革関連法案が国会で議論されているが、デジタル庁立ち上げの際には民間から非常勤職員として100名程度が採用されることとなっており、行政の公正・中立性が担保されるのか、その疑問と懸念は払拭できない。改めて、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。

労働基本権回復については毎回同じ回答を繰り返すばかりであるが、多岐にわたる課題は何で、課題の解消には何が必要なのか、そうした検討内容を明らかにすべきではないか。こうしたことも含めて具体的な協議の実施と憲法とILO条約に基づく労働基本権の回復を求める。また、提出した「国家公務員制度等に関する要求書」の実現など、公正で民主的な公務員制度確立に向けた検討を求める。

人事評価制度について、私どもの実施したアンケートでは、6割に上る者が「そもそも適切な目標を設定することが難しい」、約5割が「本来求められる仕事は何なのかという視点を失い、予め定めた数値目標だけが重視される」としている。評価者ごとに評価基準が曖昧が約6割、恣意性が排除できないが約5割との回答も依然として多く、評価者に対して被評価者が多く通常業務に影響を及ぼしているとの意見も多い。また、パワハラともとれるような対応を行う評価者も1割弱存在しているとの結果になっている。さらに、内閣人事局が実施した意識調査では、人材育成に活用されている実感があるとする者が1割弱となっており、人材育成のツールとして活用することに重きを置いて改善をはかる必要がある。

現在、人事評価の改善に向けた有識者検討会において報告書がとりまとめられようとしているが、こうした問題を解消する抜本的な制度改善が必要であり、改めて、我々の要求をふまえた制度改善を求める。

長時間労働是正にかかわっては、内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室狂気の沙汰ともいえるような超過勤務の実態が報道されている。国民の命や暮らしが脅かされているなかで、一定の超過勤務はやむを得ないこととは思いますが、命を奪いかねない働き方は即刻解消すべきである。菅首相も西村大臣に改善を指示し「人数がどうしても必要であれば他の分野からも充足して、極端にコロナ室に集中することがないように取り組みたい」と述べている。ただ、ほかの部署も余裕があるところはなく、地方出先機

関も含めて大変な状況に置かれている。現行の定員管理政策のもとですすめられてきた定員削減のツケがこうしたところに現れている。デジタル改革関連法案のミスについても再発防止チームが設置されたが、体制・人員が不十分なことが主因ではないのか。長時間労働の抜本的改善策は人を増やすことである。改めて、長時間労働是正の観点からも増員を求めたい。

また、改善に向けては職員の働き方を正確に把握することが肝要であり、客観的な勤務時間管理をさらに促進していくとともに、出先機関においても在庁時間調査なりを実施することが必要ではないか。加えて、当然ながら実施した超過勤務の手当は全額支払えるよう政府の責任で予算を確保することを求める。

要求書提出の際にテレワークに関する主張も行ったが、民間企業においてもテレワーク実施にかかる費用に対する手当等が今春闘で争われているところが多い。実施については労使合意が前提とした上で、国においてもテレワークにかかる費用については、手当支給をはじめ、使用者の責任でしっかりと保証することを求める。

不妊治療については、繰り返しになるが、不妊治療への助成のさらなる拡充と通院のための休暇の導入を求める。

日本においてもジェンダー平等が重要な課題となっているなかで、ジェンダーギャップ指数は年々低下している。国の職場においても男女平等・共同参画の推進は重要な課題となっており、そのために必要な職場環境を整えることが必要で、そのことは誰もが働きやすい職場の実現へとつながっていくと考える。

新型コロナウイルス感染症の収束が見えないなかで、とくに窓口業務等で利用者と相対する業務に従事する職員は、日々感染の恐怖におびえながら職務を遂行している。万全の安全対策はもちろんのこと、こうした職員に対して、少しでも報いるためにも、何らかの形で手当を支給することを求める。また、不安解消策のひとつとして希望する職員がPCR検査を公費で受けることができるようにすることを求めたい。

また、河野大臣が新型コロナウイルスワクチンの接種について会社員らがワクチンを接種する際に休暇を取得できるよう、経済界と協議する考えを示しているが、公務からその範を示していく必要があるのではないか。人事院との間で検討していることなど、回答を求める。

パワー・ハラスメント防止に向けた人事院規則が制定され、1年経とうとしている。ハラスメントの根絶に向けて、この1年間でハラスメントが減ったのか否か、その原因はどこにあるのかなどの検証が必要ではないか。政府としてもそうした検証を実施し、検証に基づいた対策を講じることを求める。

地方自治体も含め公務員宿舎を廃止していくところが増えているが、職員が安んじて公務に励むために公務員宿舎は重要な役割を果たしている。必要な宿舎の確保と、老朽化などへの対する修繕等をすすめていくことが必要である。そのことが、入居者を増やし、ひいては労働条件改善につながっていくものと考え。したがって、宿舎確保、修繕等に関する予算の確保を求める。

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ものの、多くの問題が指摘されており、その改善に向けた検討が財務省で行われていると聞いている。しかし、その改善は異動が多いこの4月に間に合うようにはなっていない。改めて、早急に請求手続き等の簡素化と赴任旅費の迅速な支給ができるようにすることなど、関係機関への働きかけを強めるなどの対応を求める。

東日本大震災から10年が経過したが、復興はまだまだ途上段階である。被災者・住民本位の早期復興に政府として全力をあげることを求める。

以上の点についての政府の考えを聞きたい。

## 内閣人事局

給与改定については、人事院勧告制度を尊重することが基本姿勢であるが、皆さんとも十分に意見交換を行ってまいりたい。

非常勤職員の処遇改善については、近年、改善に取り組んでいるところであるが、申合せに沿った内容を各省に求めてまいりたい。なお、非常勤職員の休暇制度については、まずは人事院において検討されるものである。

非常勤職員の公募要件の撤廃については、人事院の通知において、「同一の者について連続2回を限度とするよう努める」こととされているが、既に連続2回公募によらない採用がなされた期間業務職員であっても、公募手続を経て能力の実証を行った結果、引き続き採用されることは可能となっている。

総定員法については、政府全体の定員の総数を法定し、その範囲内で、弾力的な定員配置を可能とするものであり、簡素で効率的な行政組織を確保しつつ、内閣の重要課題に適切に対応できる体制を整備していくための重要な枠組みと考えている。引き続き、既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、定員の再配置を推進し、内閣の重要政策に適切に対応できる体制の構築を図ってまいりたい。

障害者雇用については、定着支援が重要であると考えており、「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」の実施や「障害者雇用キーパーソン養成講習会」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努めているところ。今後とも、厚生労働省や人事院等の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。

定年延長については、法案の提出について検討を行っているところであるが、現時点で提出時期は決まっていない。

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必要な検討を行っていくこととされており、人事院における検討を見守りたいと考えている。

公務員倫理の徹底については重要な課題だと認識しており、公務員倫理規定の周知徹底が図られるよう、努めてまいりたい。

自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、引き続き慎重に検討する必要があると考えている。

人事評価制度については、評語区分の趣旨の徹底、評価の納得性や制度の信頼感の向上を図っているところである。今後、人材育成等への一層の活用として、職員の能力開発やスキルアップ、さらには組織のパフォーマンスの向上につながるよう指導・助言を行うための面談手法等、被評価者への指導に役立つ評価者訓練等の充実を図っていきたい。今後とも、皆様とも十分意見交換し、御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。

労働時間短縮については、本年1月に「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」を改正し、「業務効率化・デジタル化の推進」と「マネジメント改革」の2点を働き方改革の主軸として位置づけ、長時間労働是正等のための取組を強力に進めていくこととしたところ。

具体的には、業務の見直し・効率化、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に取り組むこととしている。

今般、改めて超過勤務の事前命令・事後確認の徹底を各府省に要請したところ。引き続き適切な勤務時間管理の徹底等を図ってまいりたい。

テレワークについては、「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において、「民間企業におけるテレワークに対する経費の負担の状況を研究し、テレワークに関する国家公務員の経費の負担等の在り方を検討する。」としたところである。また、同指針においては、職員の私物携帯電話端末による業務上の通話料について、職員の自己負担を求めない仕組み等の環境整備などを推進するとしたところである。

不妊治療費の助成については、国家公務員共済組合等が実施する福祉事業での対応が考えられるところ。

男女共同参画については、採用については、6年連続で目標の30%を達成した。登用については、令和2年7月現在において、過去最高となった。内閣人事局としても、各府省の取組を毎年度フォローアップするとともに、女性の国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報の実施、若手からのキャリア形成支援等々に努めてまいりたい。

ワクチン接種に関する休暇について、ワクチン接種は強制ではないので、強制にならないということに留意しながら、厚生労働省において民間に対してどのようなお願いをしていくのか等を踏まえながら、人事院と連携して検討したいと考えている。仮に、特別休暇又は職務専念義務の免除ということになれば、人事院が検討主体と考えている。

パワー・ハラスメント防止対策については、パワー・ハラスメント防止に関する人事院規則等が令和2年6月1日に施行され、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っているところ。内閣人事局としても、各府省の取組を補完するため、eラーニング形式によるハラスメント防止講習を提供しているところ。また、改正後の国家公務員健康増進等基本計画では、各府省における相談窓口の実施状況や利便性等をフォローアップすることとしており、この結果を踏まえ、各府省の取組を支援してまいりたい。

引越し・赴任の関係について、移転料等については旅費法を所管する財務省の所管であり、また、転居を伴う人事異動を含む国家公務員の人事異動については、各府省において担当しているところであるが、内閣人事局においては、例年、各府省等に対し4月期人事異動に伴う転居時の引越時期の分散について協力を依頼しているところ。また、いわゆる「赴任期間」の活用促進、できるだけ早期の内示の実施等、引越時期の分散に向けた取組を引き続き推進するよう求めているところ。

## 国公労連

今後の交渉に持ち方について、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）