

## 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26日（金）11:00 ～ 11:15  
場所 合同庁舎8号館 共用会議室  
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1名  
案件 春闘期統一要求書等に対する最終回答

### 国公労連

2月19日に提出した2021年国公労連統一要求等に関する最終回答を求めたい。

### 内閣人事局

本日は、大臣が御多忙のため、私から、これまでの検討結果を踏まえた大臣の最終回答をさせていただきます。

働き方改革については、現在、各府省において、超過勤務手当の確実な支払いの取組を進めているところである。

しかし、最終的なゴールは、長時間労働を是正し、職員がやりがいを持って、高い成果を効率的に上げられるようにすることであり、それが優秀な人材の確保という次のステップにつながると考える。

各府省には、長時間労働の要因分析、廃止を含めた業務の見直し、人員配置・業務分担の見直しなどのマネジメントにしっかりと取り組むよう要請したところである。

現場の実情を含め、皆様からもご提案をいただきながら、しっかりと前に進めるのでご協力をお願いしたい。

令和3年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定したいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行いたいと考える。

非常勤職員については、各府省申合せに沿った処遇改善を進めてまいりたいが、期末・勤勉手当の支給水準については、人事院に明確な考え方、具体的な統一基準を示していただくことが重要であり、それを踏まえた上で、人事院と連携しながら、対応を検討してまいりたい。

障害者雇用については、障害者が能力を存分に発揮して活躍できるよう、定着支援などに重点的に取り組んでまいりたい。

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、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい。

最後になるが、今後とも職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めてまいりたい。

なお、その他の課題については、前回、私から申し上げたとおりである。

### 国公労連

春闘期の交渉は本日で一区切りとなるため、これまでの交渉経過も踏まえ、改めて何か国公労連としての意見を述べたい。

長時間労働問題が国会でも取りあげられているが、回答にある「最終的なゴールは、長時間労働を是正し、職員がやりがいを持って」働けるようにすることは、我々の要求とも一致している。そのためにどのような対策を打ち出すかが重要であり、協力を惜しむつもりはない。「各府省には、長時間労働の要因分析、廃止を含めた業務の見直し、人員配置・業務分担の見直しなどのマネジメントにしっかりと取り組むよう要請した」とのことだが、働かせ方を改善するのは当局の責任であるものの、これらはこれまでも行ってきたことであり、職場で工夫できる余地はほとんど残されていないのが現実である。したがって、行政需要に見合うよう増員を行うことがきわめて重要である。そうした体制整備をはじめ、地方出先機関も含めた勤務時間の実態把握、客観的な勤務時間管理の導入推進と義務化を求める。また、長時間労働是正の対策を講じるにあたっては、我々と協議しながら進めることを求める。

菅首相が先日の経済財政諮問会議で「賃上げのモメンタム」が中小企業も含めて広がるよう、最賃を上げていくべきだ」と発言したことが報道されている。人勸制度を尊重することはきわめて大事なことは承知するが、政府として国政全般の観点に立ち、コロナ禍において何が必要なかに言及すべきでないのか。我々としては経済回復のためにも生活改善できる賃上げが必要と考える。働き方が人材確保に影響していることに言及されているが、初任給水準や地域間格差などが、優秀な人材確保を妨げる要因の一つになっている。地域間格差と低賃金構造を制度的に規定している国家公務員賃金制度と地域別最低賃金の大幅改善、全国一律最賃制確立の要求を政府としてしっかり受け止め、社会的要請に応える検討を強く求めたい。

4月からすべての企業で同一社内の正社員と非正規社員の不合理な格差が禁止される。それを指導する国の機関は対象外というのはまったく不合理だ。病気休暇の有給化、年休を採用時から取得可能とすることなどは予算に関係なく、直ちに実施できるはずである。

「期末・勤勉手当の支給水準については、人事院に明確な考え方、具体的な統一基準を示していただくことが重要」との回答があったが、均等・均衡待遇の実現に向け、予算の確保や各府省への指導も含めて、政府の役割発揮を求めておく。

非常勤職員の雇用の安定要求に対し、「能力の実証」などと建前を言うが、そもそも恒常的・専門的・継続的業務を非常勤職員で対応せざるを得なくなっている現実に目を向け、定員を措置すべきである。

期間業務職員制度が創設され10年以上が経過しており、制度の見直しにむけた検討をはじめてもいいのではないか。

民間同様に無期転換できる制度の整備はもちろんのこと、少なくとも円滑な公務運営や職員の健康にまでも悪影響を及ぼし、人権侵害とまで指摘されている期間業務職員の更新にかかる機械的な公募は即刻廃止すべきである。

定員管理について、新型コロナウイルスや近年頻発する自然災害への対応などで、公務の体制の脆弱性が明らかになり、42年ぶりに増員査定となったが、それぞれの現場までは行き届いてはおらずまだまだ不十分である。総人件費抑制方針を改めるとともに、総定員法の廃止と定員合理化計画を中止・撤回し、増員によって国民の命・暮らしを守り得る体制を確保することを求める。

現行の定員管理施策が長時間労働、非常勤職員制度、女性活躍とワークライフバランスの推進、定年引き上げと高齢期雇用、ハラスメント、障がい者雇用など諸課題の解決の妨げになっている。そしてまたもや、今国会提出の法案にミスがあったことが報じら

れているが、そもそも人員不足が原因ではないのか。いまこそこの定員管理政策を抜本的に改めるべきである。

障がい者雇用については、法定雇用率の達成をはじめ、障がいを持つ職員が働き続けることができる労働条件や職場環境を整備するとともに、そのための予算や定員の確保を求める。

雇用と年金の確実な接続は政府・使用者の責任であり、我々の要求を反映した定年延長を早期に実現すべきである。早急な実現が難しいということであれば、現行の再任用制度の抜本的改善を行ってしかるべきである。高齢層職員の将来設計を左右する問題であり、改めて政府・使用者の責任をしっかりと果たすことを求める。

新型コロナウイルス感染症への対応などで公務に対する風が変わってきた矢先に総務省などの接待問題で再び国民の信頼が揺らいでいる。この間の相次ぐ不祥事は現場の奮闘を踏みにじるものであり許されるものではない。デジタル改革関連法案にかかわっても、行政のあり方や体制をはじめ、行政の公正・中立性や全体の奉仕者たる公務員の役割が歪められるのではないかなど、多くの問題が指摘されている。また、人事評価の見直しも進められているが、国民からの信頼を構築していくためにも、公正で民主的な公務員制度を確立していくことは不可欠である。したがって、「国家公務員制度等に関する要求書」にそった公務員制度の確立とそのための議論を求めたい。

労働基本権の回復について、これまで再三にわたって協議の場を求めてきたが、従来とまったく同じ回答で、一向に前進する気配すらない。「誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努め」とあったが、誠意があるのか疑問を呈さざるを得ない。

改めて、憲法と国際労働基準に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度確立に向け、早急に国公労連との具体的協議を開始することを強く求める。

以上、大臣にしっかりと伝えていただきたい。

#### 内閣人事局

働き方改革を含めて職員がやりがいを持って働けるように、またワークライフバランスが確保されるよう、環境整備に努めてまいりたいと考えている。職員団体の皆様とは引き続き一層の意思疎通に努めてまいりたい。

#### 国公労連

今後も諸課題について、具体的かつ意味のある交渉、協議を求めて交渉を終える。

— 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）