

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8月10日（火）14:00 ～ 14:15

場 所 オンライン

出席者 先方）九後委員長、中本副委員長、浅野書記長 外3名

当方）堀江人事政策統括官 外4名

案 件 人事院勧告の取扱いに関する要求書の受取り

国公労連

現在、緊急事態宣言が出されていることから、今回はやむなくオンラインでのやりとりとなるが、私たちの声に真摯に耳を傾け誠実にご対応いただくことを改めて求める。本日出された人事院勧告等と今後の予算編成に関わって、要求書を提出する。

○ 1. 賃金の改善等について、

ご承知のとおり本日、人事院は一時金を2年連続引き下げる2021年人事院勧告と、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。一時金の引下げは、新型コロナウイルス感染症や頻発する自然災害への対応など、国民の命や暮らし、権利を守るために、昼夜を分かたず現場第一線で奮闘している職員の労苦に冷や水を浴びせ、かつ生活実態に目を向けないものであり、断じて許されるものではない。また、今回の勧告が、この影響下にある約180万人の民間病院等従事者や社会福祉関係従事者など、新型コロナウイルス感染症の対応等で奮闘している多くの方々の労働条件引下げにつながりかねない。

したがって、再任用職員や非常勤職員を含む職員の一時金の引下げを行わないことを求める。併せて、非常勤職員の一時金を引き下げないよう各府省を指導するとともに、それを担保する予算の確保も求めたい。

○ 2. 長時間労働の是正について

長時間労働是正と不払い残業の根絶について、勤務時間管理のシステム化が進められ、その記録に基づく超過勤務時間の管理が原則化されることになっている。そうしたもとで、システムについては、各職場実態を踏まえたシステムとすること、そして、本人も含めて外部から手を加えるようなことができないような仕組みとするべきことを申し添える。

また、先日の交渉の回答で、超過勤務の予算確保について、各府省等で必要な取組を行い、なお超過勤務手当予算が不足する場合には来年度の予算要求を行うこととしているとあったが、今年度分不足する場合に対応できるのか。制度から外れた運用や超過勤務手当の未払いがあるのは先日述べたとおりであるので、予算確保も含めて解消するよう求める。

そもそも、長時間労働の最大の要因は行政需要・業務量の増大に反して強行されている定員削減によって人員がまだまだ不足していることにある。人事院も公務員人事管理に関する報告で「定員削減の影響もあって、業務量に比して要員が十分でなく、

恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない部局等もある」とし、「業務量に応じた要員が確保される必要があることを改めて指摘したい」と表明している。公務員の増員は国民からの要求でもあり、それに応えるためにも現行の定員管理政策を見直すべきである。

改めて、総定員法廃止、定員合理化計画を中止・撤回し、長時間労働の是正はもとより国民の権利や安心・安全を守る公務・公共サービスを拡充に向けて、必要な定員の確保・配置を求める。

○ 3. 両立支援制度等について

妊娠、出産、育児に関する両立支援制度が拡充されることとなっているが、必要なときに気兼ねなく制度を活用できるようにすることが肝要であり、定員の確保を含む職場環境の整備を求める。

○ 4. 健康・安全確保等について

パワハラやカスハラなどハラスメントが増加傾向にあるもとで、良質で安定的な行政サービスを提供していく観点からも、人員不足の解消などの業務体制整備をはじめ、それぞれの職場や職員の実情に応じた措置など、ハラスメント根絶と誰もが安心して働き続けることができる職場環境の整備にむけて、実効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収束が見通せない中、感染の不安を抱えながら職員は業務に従事している。新型コロナ対策としての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、先日の交渉で述べたワクチン接種にかかる措置の検討もあわせて求める。

○ 5. 非常勤職員の適切な処遇の確保について

新型コロナウイルス感染症や相次ぐ自然災害など、国の機関に対する国民のニーズに的確に対応するために、本来であれば定員措置がきちんとなされなければならないが、現行の定員管理政策が障壁となって、多くの非常勤職員が採用され、臨時・一時的業務ではなく、恒常的で専門的な業務に携わっている。こうした職場の実態を直視し、恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、定員化・常勤化すべきである。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。

併せて、更新に係る公募要件は、その運用が職場を混乱させ、非常勤職員の権利を侵害している実態を直視し、直ちに撤廃していただきたい。

今回の勧告・報告では、我々の強い要求であった病休の有給化や生活関連手当等の支給について触れられていない。民間ではパートタイム・有期雇用労働法によって不合理な待遇差が法律で禁止されている。ただちに公務職場においても常勤職員との不合理な格差を解消することを求める。

○ 6. 定年の引き上げをはじめとする高齢期雇用について

定年延長については、2023年度からのスタートにむけて現在、様々な検討がなされているが、改めて制度の運用面も含めて我々の要求を反映し、合意に基づいて進めることを求める。

再任用制度について、定年延長に係る国家公務員法等改正法の附帯決議では「高齢期の職員の知識、技術、経験等の発揮と活躍を促すため、暫定再任用職員に対する適正な処遇を講ずること。併せて、現行制度における再任用職員に対しても適正な処遇を講ずること」とされている。このことを履行するためにも、制度の抜本改善を求める。

○ 7. 労働条件・業務関連予算等について

赴任旅費について、実態に見合うよう移転料、着後手当、扶養親族移転料を改善することの実現を求める。その上で、移転料に関する運用が変更されたが、請求手続が煩雑化し、職員の負担が増えている。3社見積りの撤廃など、運用改善を求める。また、支払い事務の簡素化などを推進し、赴任旅費が速やかに支払われるようにすることを関係機関への働きかけも含めて、対応することを求める。

広域異動が昇格の要件となっているなどの当局の人事管理上の都合や、育児や介護などの家庭的責任を負う職員が新幹線通勤をはじめ遠距離通勤を余儀なくされている。通勤手当は較差外の手当であり、そうした公務の実態とワークライフバランスを推進していることを踏まえれば、通勤に係る実費は当局の責任で弁償すべきである。

駐車場料金を対象とするなど、通勤手当の支給要件・支給額の改善を求める。また、自然災害が増加傾向にある中で、それに対応する職員が通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合に自己負担しているケースがよくある。こうしたことの解消も併せて求めたい。

○ 8. 独立行政法人制度等について

独立行政法人については、民間労働法が適用され、労働条件決定も労使自治に基づき決定されることが当然である。この間政府は運営費交付金の削減を匂わせながら国準拠とする「要請」を行うなど、政府による実質的な干渉が行われてきている。労使自治を尊重し、不当な介入・干渉を行わないよう求める。

○ 9. 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

自立的労使関係については、改めて課題を協議する場を求める。また、問題の多い人事評価を使つての能力実績主義の強化はやめるべきであり、現在見直しが行われている人事評価については、我々の要求を踏まえて抜本改善するよう求める。

以上について、現時点での政府としての考え方をお聞きしたい。

内閣人事局

本日、人事院から給与改定に関する勧告が提出された。これを受けて、その取扱いの検討に着手したところである。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいりたい。

その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えている。

また、育児休業制度に係る意見の申出も行われたところであり、皆様方の意見も十分にお聞きしつつ、必要な対応を検討してまいりたいと考えている。

国公労連

人事院勧告の検討の過程で私たちの意見も十分に聞きたいと言っていた。改めて勧告の内容等を具体化するに当たっては、本日述べた要求を反映した内容とすることを求める。

－ 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）