

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4年3月17日（木）10:30 ～ 11:00
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
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1名
案 件 春闘期統一要求書等に係る中間回答②

国公労連

2月18日に提出させていただいた要求書について、現時点における検討状況について回答を求めたい。

内閣人事局

現時点における回答をさせていただく。

「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。

こうした考えに基づき、人事院勧告を踏まえた給与法改正案を今国会に提出し、ご審議いただいているところである。

今後も、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」に関して、給与については、平成29年5月に行った各府省間での申合せに沿って取組を行った結果、特別給に相当する給与について、確実に支給がなされているところ。

また、休暇・休業についても、これまでも育児休業等の取得や介護休暇の分割取得等を可能とする制度改正が行われるなど、着実に制度の整備を進めてきており、非常勤職員も含む育児休業の取得回数の制限を緩和するため、本年の通常国会に国家公務員の育児休業法改正案を提出し、ご審議いただいているところである。加えて、人事院において本年1月から出産や育児に関する非常勤職員の休暇について新設・有給化されていると承知している。

引き続き、人事院とも連携し、各府省に対して、給与や休暇等非常勤職員に関する制度の適切な運用を促してまいりたい。

「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。

引き続き、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、定年の引上げに当たっては、皆様方の御意見も十分に伺いながら、制度を運用してまいりたい。

また、令和5年度からの段階的な定年の引上げの円滑な運用が行われるよう、各府省の意見を聞きながら検討を行っているところであり、各府省における定年の段階的な引上げを見据えた計画的な取組を推進するため、来年度及び再来年度に重点的に取り組む事項等の指針を定める予定である。

「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、人材育成・マネジメントの強化を目的とする人事評価の改善を令和3年10月より実施しており、令和4年10月からは、評語区分の細分化等を行い、職員の状況をきめ細かく把握し、育成等にも活用しやすいものにしていくこととしている。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、長時間労働の是正と職員のやりがい向上のため、各府省は、昨年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」等に基づき、取組を行っているところである。

具体的には、勤務時間管理について、各府省等において、勤務時間の状況の客観的把握を、本府省では原則として昨年8月までに開始しており、地方支分部局等についても、業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な方法を遅滞なく措置するよう進めているところである。今後とも、勤務時間などの基準を定めている人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

また、超過勤務手当予算について、令和4年度当初案において必要十分な額が措置されたものと承知しているが、予算があるからと超過勤務をさせてよいということではなく、既存業務の廃止・効率化をはじめとした働き方改革をしっかりと進めてまいりたい。特に管理職のマネジメントについては、研修の実施や人事評価で重点的に評価を行うことで徹底を図ってまいりたい。加えて、人事院で開催されている勤務時間制度等の在り方に関する研究会において、長時間労働是正に資する方策が取りまとめられるよう、当該研究会のオブザーバーである内閣人事局としても協力してまいりたい。

また、人手が足りないという部署については、なお不足する定員や、業務見直し・効率化やマネジメント改革を行うための定員を措置することとしている。

「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推進については、女性活躍推進法及び令和2年12月閣議決定の「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、「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、女性の採用・登用の拡大、男性職員の育休取得促進等の取組を進めているところ。また、昨年の人事院の意見の申出に沿って、育児休業の取得回数制限を緩和するための国家公務員育児休業法等改正案を今国会に提出し、ご審議いただいているところであり、これにより、男性職員の育休取得促進の効果も期待しているところである。

引き続き、各府省の取組のフォローアップ等により、男女問わず全ての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、取組を着実に進めているところ。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。

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」や都道府県の実情を踏まえ、人事院とも連携しながら、各府省に対しテレワークや時差通勤等の活用により、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。

なお、ワクチン接種については、ワクチン接種する場合及び副反応が生じた場合に職務専念義務の免除を行えるよう、当局から働きかけた結果、昨年5月に人事院により措置がなされているところである。さらに、昨年夏に引き続き、当局が全体の調整を行い、国家公務員を対象とした職域でのワクチン接種に関して、3回目の追加接種についても開始したところである。

現時点における回答は以上である。

国公労連

現時点の回答ということだが、不十分なものとわざわざを得ない。

繰り返しになる部分もあるが、最終回答に向けて更なる検討を求めるために、改めて要求の趣旨等をお伝えさせていただく。

賃金・昇格等の改善について、内閣府が3月3日に発表した2月の消費動向調査では、消費者態度指数は前月比1.4ポイント低下の35.3となり、3か月連続で悪化している。新型コロナウイルスの感染拡大や、生活必需品の値上がりや、消費者心理が冷え込む結果となっている。長期化するコロナ禍や、ガソリンをはじめとする物価高騰、ウクライナ危機が顕在化する下、国民生活を守るためには物価上昇分を上回る大幅な賃上げが必要である。

改正給与法案が国会で審議されており、一時金が引き下げられることになれば、民間労働者にも大きく影響することなどから反対の立場である。政府の人権尊重の姿勢は承知しているが、経済回復にむけても国家公務員の賃金改善も含め、大幅賃上げを政府として講じていただきたい。

また、初任給が最低賃金を下回るような水準となる官署も増加するとともに、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。喫緊の課題として初任給の抜本改善と地域間格差の解消に向けた具体的対策を講じるべきである。その際には、最低賃金の大幅引上げと全国一律最賃制度確立にむけた検討もセットで求めたい。

退職手当に関わって、まず退職手当は、労働条件であることを認め、現在の見直しルールを一旦破棄し、退職手当の適正な水準決定のルールを国公労連と協議の上で整備していただきたい。

退職手当は職員の生涯設計にも大きく影響するもので単純な官民比較のみで大幅に引下げが可能な制度では、将来が見通せない。また、使用者が安易な官民比較だけで一方

的に見直すのではなく、公務運営の公正・中立性の確保や厳しい再就職規制などの公務の特殊性を踏まえることが必要である。職員が安心して働き、安心して退職後の生活が送れるよう政府・使用者としての責任を果たすことを求める。

非常勤職員制度について、非常勤職員の処遇改善が一定前進していることは、受け止めている。しかしながら、「特別給に相当する給与について、確実に支給がなされている」とあったが、水準が常勤職員と同等となっている職場は少ない現状にある。予算確保も含めて改善に向けた努力を求める。まだまだ、常勤職員との不合理な格差は多く残されている実態にある。非常勤職員制度を抜本的に見直すなど、格差解消を図っていただくとともに、生活関連手当等の支給、病休の有給化、採用時から年休使用を可能とすることを強く求める。

通常業務に加え、新型コロナや相次ぐ自然災害への対応など、非常勤職員の奮闘がなければ、質の高い行政サービスを安定的に提供すること困難な職場実態にある。本来、恒常的・専門的・継続的業務に従事する職員は、定員として措置されてしかるべきである。したがって、そうした業務に従事する非常勤職員を常勤化・定員化していただきたい。

国公労連が実施したアンケートでは、約6割が「雇用契約を更新されないのではないか」という不安を抱えている。非常勤職員の雇用を安定させることは、行政運営にとっても有益であるが、労働基本権制約の代償措置も不十分な中で、不当に権利が制約され、不安定な雇用状態に置かれていることは問題である。また、更新にかかる公募要件は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。公務員にも、民間労働者に認められている無期転換権を保障すること、更新にかかる公募要件を直ちに廃止することを強く求める。

国民本位の行財政・司法確立及び定員管理等に関する要求について、来年度の定員が全体として純増となったことは一定受け止めている。しかしながら、増員が地方出先機関まで行き届いている状況にはない。国民の命・暮らしを守り、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更なる増員は不可欠である。時限定員や国家公務員の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ている状況を鑑みると、現行の定員管理政策は機能不全に陥っているといっても過言ではない。改めて、総定員法の廃止と定員削減計画の即時撤回・中止を求める。「労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立」のところで回答があったが、長時間労働解消をはじめ、職員の命・健康を守るためにも、しっかりと人をつけることを求める。

障がい者雇用について、非常勤職員として働いていただいている職員の方々から、雇用不安に晒されているという相談を受けている。それは、更新について人事院が示している「障害者を非常勤職員として任用する際の制度運用について」を基本として運用され、3年を迎えれば一律公募にかけられる実態にあるからである。障がい者雇用に限らないが、これは人権問題であり、安心して働いていただくための措置を早急に講じることが求める。

また、定員や再任用制度にも関わるが、視覚障がいを抱え長距離通勤が困難な職員が、定年後に短時間再任用でしか任用されず、現在居住している宿舎からの退去が迫られ、

通勤との関係で退職を余儀なくされている事案が発生している。働く意思がある職員をこのような制度運用で排除するのは問題であり、特別な措置も含めて運用の見直しを求める。

定年延長について、同じ仕事をしていても給与水準が7割となることなど、不満の声が多くあがっている。また、役職定年の実施に伴う級別定数の確保や、新規採用者の必要数確保に向けた定員措置がしっかりとされるのかなど、不安の声も多くあがっている。例えば定員措置が十分になされず、希望とは裏腹に定年前再任用短時間を選択せざるを得ない状況などが生まれないようにしなければならない。

「各府省における定年の段階的な引上げを見据えた計画的な取組を推進するため、来年度及び再来年度に重点的に取り組む事項等の指針を定める予定」とあったが、こうした職場の声を十分に反映し、定年延長制度が円滑運用されるよう、政府の責任を果たすことを求める。

定年延長が2023年度からスタートするもと、再任用制度の抜本改善も喫緊の課題である。現場の第一線で行政を支えている再任用職員の処遇は極めて劣悪であり、早急の改善が必要である。この3月末で定年退職し、再任用される職員は改正給与法案によって甚大な影響が及ぶ。制度改善もなく、年度をまたぐ分も含めて一方的に不利益だけが押しつけられることは許されない。

常勤職員との不合理な格差解消、具体的には、賃金・一時金の改善、生活関連手当等の支給、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を求める。

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。

民主的公務員制度と労働基本権の確立について、現場第一線で働く職員の奮闘によって、国民からの信頼回復が図られてきたが、国土交通省の統計不正問題など、一部中央省庁や官僚による不祥事が後を絶たず、現場では失望の声があがっている。こうした不祥事を再び起こさないようにするためには、問題の真相究明が不可欠であるが、森友・加計学園問題など真相が未だに解明されない事案が多くある。改めて、政府として国民と現場の職員が納得できるよう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。

労働基本権について、憲法とILO条約に基づく労働基本権の回復を求める。まずは、回復に向けての多岐にわたる課題の整理などを進める具体的協議の場を別途設けることを求める。また、人事評価制度の6段階評価が本年10月から実施されるが、公正性・透明性・客観性・納得性を確保するための制度改善を行うなど、継続的に必要な措置を講じることを求める。

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。

長時間労働是正にかかわっては、回答にあるように人手が足りないことが主因であり、先ほども述べたが、十分な人員配置を求める。

一方、上限規制と人事評価の影響等でいわゆるサービス残業が未だにはびこっている実態も聞こえてくる。超過勤務手当予算が十分な額が措置されたとのことであったが、地方出先機関含めて、実施した超過勤務の手当は過不足なく支給するよう各府省への指導を求める。

また、管理職のマネジメントについて、人事評価で重点的に評価を行うことで徹底を図っていくことを否定はしないが、目標の強制や達成に向けて圧力をかけるなどの行為が行われることのないよう、指導を強めるべきである。

長時間労働の是正・解消に向けては、出先機関を含めて客観的な勤務時間の把握を徹底するよう取り組んでいただくとともに、引き続き、長時間労働是正・解消にむけた取組を一層推進していくことを求める。

テレワーク等に関しては、人事院の「勤務時間制度等の在り方に関する研究会」のヒアリングで国公労連の基本的見解を述べさせていただいたが、実施については労使合意を前提とした上で、テレワークにかかる費用負担等については、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。

両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について、ジェンダー平等の推進は日本だけではなく世界共通の重要な課題となっている。両立支援制度が拡充されることは喜ばしいことであるが、職場では厳しい職場環境に配慮し制度活用をためらってしまう職員が多く存在する。ワークライフバランスの推進のための定員も措置されているが、十分ではない。ジェンダー平等推進に向けても、両立支援制度が気兼ねなく活用できる職場環境の整備を求める。

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えないなかで、窓口業務をはじめ、日々の業務遂行に努める職員に報いるために手当支給などが必要ではないか。また、不安解消策のひとつとして職員がPCR検査等を希望した場合には、感染拡大防止の観点からも検査を受けさせること、そして費用については公費負担とすることを求める。

これまで、新型コロナウイルス感染症への対応として特別休暇、職専免等の措置が講じられてきたが、使い勝手が悪い部分もあり、それらの解消を求める声もあがってきている。職場実態も踏まえた制度改善を求める。あわせて、職域接種の拡大や、5歳から11歳の子どものワクチン接種について対応できる措置を講じることを求める。

厚生労働省で「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等が策定されたが、公務職場においても、そうした対策を講じることが必要ではないか。国公労連が実施したアンケート調査では回答者の6割超がカスタマーハラスメントの経験があるとの結果になっている。人事院規則で各省各庁の長の責務として一定対策を講じるよう明記されているが、十分ではないと考えている。先ほど述べたアンケートでは、解決策として複数人で対応するための体制整備が6割を超える結果となっており、ハラスメントの根絶にむけて、人員の確保・増員をはじめとする体制整備など、政府・使用者として具体的対策を講じることを求めたい。

労働条件・業務関連予算等と共済制度について、国家公務員宿舎をめぐって、財政制

度等審議会国有財産分科会では、昨年11月に行政財産の未来像研究会がとりまとめた報告書について議論され、「国家公務員宿舎の改修加速」との報道もなされている。国家公務員宿舎は重要な労働条件の一つである。こうした政府方針を決定していく過程においては、国公労連をはじめ労働組合に対する情報提供・協議の場を設け、合意を前提に進めていくべきではないか。人材確保の観点からも宿舎の改修、独身寮の新設などは必要と考えるが、宿舎の削減、使用料の引上げが一方的に押しつけられる形となったことは記憶に新しい。今後の計画も含めて適宜明らかにするとともに、労働組合との協議を尽くすことを求める。

移転料について運用の改善が図られてきているが、3社見積りの負担や、対象外経費の範囲が広い問題などが指摘されており、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、運用改善に向けて関係機関に働きかけるよう求める。

以上の点についての、追加でご回答いただける点があれば伺いたい。

内閣人事局

お話いただいた点については、最終回答に向けて検討していきたいが、まず給与に関しては、先ほど申し上げたとおり、人勧尊重が基本的立場である。それから退職手当については、国民の理解という観点から、民間企業の水準との均衡を図ることが重要であると考えている。まだ人事院から調査結果及び見解が表明されていないので、予断を持って申し上げることはできないが、調査結果及び見解が表明された後は、皆様方のご意見も伺いながら、対応してまいりたい。

非常勤職員については、本年1月から、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇が有給で新設され、またこの4月からはこの看護休暇における任期の要件も緩和されたと承知している。引き続き、非常勤職員の処遇の改善に努めてまいりたい。

定員についてもご意見をいただいたが、定員管理の仕組みについては、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に必要な仕組みだと考えている。既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、しっかりとした体制を作ってまいりたい。

定年引上げについては、先ほども申し上げたとおり、60歳以降の処遇の在り方などの今後の課題について政府内の共通理解を得られるよう、検討を行ってまいりたい。

基本権については、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が、こうした場を通じて引き続き意見交換をさせていただきたい。

人事評価については、本年10月から新たな制度が始まるため、しっかりと運用していきたい。

労働時間短縮については、先ほど申し上げたとおり、しっかりと在庁時間を把握していただき、仕事の見直しも行っていただき、その上で超勤手当予算を適切に措置するという方針であり、令和4年度予算については必要十分な額が措置されたと考えている。しかしながら、予算があるからと超勤をさせてよいということではないので、既存業務の廃止・効率化をはじめとした働き方改革をしっかりと進めてまいりたい。

テレワークについては、必要な費用の公費負担の在り方については我々としても問題意識をもっており、人事院の研究会においても、問題提起をさせていただいたところ。

人事院の研究会における検討が進むよう、期待し、協力してまいりたい。

感染症対応等における休暇の話をいただいたが、休暇制度についてはまずは人事院で検討されるものであるが、内閣人事局としても人事院における検討を踏まえて対応してまいりたい。

移転料等については財務省の所管であり、財務省において改善が図られるものであるが、赴任期間の更なる活用促進や早期の内示の実施等、転居を伴う人事異動及びこれに伴う引越時期の分散に向けた取組が円滑に行われるよう、努めてまいりたい。

いずれにしても、最終回答に向けて、引き続き検討してまいりたい。

国公労連

要求書を出して以降の話になるが、ロシアによるウクライナ侵攻に関わって、戦争は国民の命・暮らしなどあらゆるものを破壊するものであり、国民の命・暮らしを守るという立場で仕事をしている国家公務員勤労者として許すことはできないし、ましてや日本がその戦争の片棒を担ぎ、実行部隊となることはあってはならない。そうならないための政府としての外交努力や人道支援を求めている。

その上で、要求書で多岐にわたって実現を求めていることは、全ての国家公務員労働者が、誇りと働き甲斐を持って働くために必要な事項である。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、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）