

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24日（木）10:30 ～ 10:40
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最終回答

国公労連

2月18日に要求書を提出させていただき、先日17日に中間回答をいただいたところだが、その後の検討を踏まえた最終回答をいただきたい。

内閣人事局

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く。

令和4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、引き続き、適正な処遇が確保されるよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進めてまいりたいと考えている。

長時間労働の是正については、各府省における勤務時間の状況の客観的把握や、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。

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と考えている。

最後になるが、今後とも職員団体とは誠意を持った話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

回答をいただいたが、我々の切実な生活改善を求める要求を正面から受け止めていないとは言えず、不満である。しかしながら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、改めて何点か国公労連としての意見を述べたい。

賃金等の改善について、先日16日に、民間大手企業の春闘回答が出ている。大手組合の要求水準が低過ぎるとの問題があるにせよ、満額回答だと新聞で報じていたが、コロナ禍や物価上昇が続く下で、生活改善には程遠い内容だと言わざるを得ない。物価上昇などによって、生活悪化が進む下で、生活改善ができる賃上げが必要であり、そのためにも賃金決定の原則を生計費に移すことが必要ではないか。国政全般の観点というならば、770万人の労働者に影響し、ケア労働者をはじめとする労働者の賃上げや、日本経済の立て直しに水を差すことになりかねない公務員の賃下げは止めるべきである。また、コロナ禍において奮闘する職員の労苦に報いる賃金・労働条件改善に向けた検討を引き続き求めたい。

公務職場の苛烈な働き方もそうだが、初任給水準と賃金の地域間格差が優秀な人材確

保を妨げる要因となっている。このことは、全国斉一の公務・公共サービスを提供していく上でも悪影響を及ぼしている。国家公務員の初任給水準の抜本改善をはじめとする賃金の底上げと地域間格差是正・解消に向けた検討を求める。あわせて、社会的要請でもある地域別最低賃金の大幅改善、全国一律最低賃金制度の要求を政府としてしっかり受け止め、検討を行うことを求める。

退職手当については言及がなかったが、前回「意見を伺う」とのことであったので、改めて次の点を強調しておく。

- ・この間のやり取りの中で、政府側は、退職手当には報償的意味合いが大きいということを書いてきたが、我々からすれば退職手当は重要な労働条件であり、一方的な見直し・改悪は権利侵害で断じて認められない。
- ・検討に際しても、まずその水準決定のルールについて国公労連と協議の上、整備すべき。
- ・単純な民間準拠ではなく、公務運営の公正・中立性確保、厳しい再就職規制と退職後も課される守秘義務、雇用保険の適用がないなど、公務の特殊性を踏まえる必要がある。
- ・職員の生涯設計にも大きな影響を及ぼすことから、安定的な制度とすべき。

次に、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・解消に向けて、管理のマネジメントを人事評価で重点的に評価を行う等で徹底するとの回答があった。これは人事評価全般にいえることだが、人事評価に政策目標を入れ込むと数字ばかりを追い求めてしまって、本来しっかりと評価しなければならないものが、出来ない、されないことになってしまうおそれがある。そうしたことにならないようにすべきだ。多くの職員が長時間労働を余儀なくされている主たる要因は、前回も述べたように、職場の人員不足にある。したがって、国公労連の要求や各府省から出される要求をしっかりと反映した定員措置を求めておく。

出先機関も含めた客観的な勤務時間の把握などを徹底するなど、人事院とも連携して、長時間労働の解消に向けた取組を進めていくことはもとより、来年度予算で超勤予算が増額査定されたことを踏まえ、未払い超勤の解消を求める。また、長時間労働是正の対策を講じるに当たっては、我々と協議しながら進めることを求める。

非常勤職員の雇用の安定と処遇改善について。昨年からは民間企業においては、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ている。公務職場においても民間に遅れることなく均等・均衡待遇に向けた措置が採られてしかるべきであるが、そうっていない現実がある。生活関連手当等の支給、病気休暇の有給化、年休を採用時から取得可能とするなど、早急な対応を求める。また、昨年7月に「非常勤職員の給与に関する指針」が出されたが、指針に沿った一時金支給となるよう、そのために必要な予算の確保や各府省への指導など、政府の役割発揮を求める。

非常勤職員の雇用の安定要求を「能力の実証」や「平等取扱い」などを理由に跳ねつけているが、非常勤職員も一労働者であり、労働者に保障されている権利は等しくあって当然である。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されてしかるべきであるし、無期転換権は保障されるべきである。そのための予算確保も含めて、こちらも早急な対応を求めたい。

また、非常勤職員をはじめ職員の健康破壊、行政運営への否定的な影響が大きい、更

新時の公募要件は撤廃すべきである。少なくとも硬直的な運用を止めるよう再検討を求める。

国民本位の行財政・司法の確立について、職場を疲弊させてきた要因の一つに政府の定員管理政策がある。近年の状況を見ると定員管理政策の転換期を迎えており、今後も見据えれば抜本的な見直しが必要と考える。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に向けて、総人件費抑制方針を改め、総定員法を廃止するとともに、定員合理化計画を中止・撤回することを求める。国民から求められていることは、増員によって国民の命と暮らしを守り得る体制を確保することである。

障がい者雇用については、法定雇用率の達成をはじめ、障がい者を有する職員が安心して働き続けることができる労働条件や職場環境の整備を求める。また、前回交渉でも述べた問題の解消に向けて政府・使用者として最大限の努力を求めたい。

定年延長について、前回述べた懸念を払拭するとともに、国公労連の要求を反映し、各府省で円滑に制度運用ができるよう政府としての責務を果たすよう求める。

再任用制度については、年金支給までの5年間、劣悪な処遇で働かされる状況を一刻も早く見直すことが必要である。したがって、再任用制度の抜本見直しを求める。更に、希望者全員がフルタイム任用できるように定員を確保するなど、安心して働き続けることができる環境を整備することを求める。

民主的公務員制度確立については、前回の交渉で副委員長からも指摘をしているので繰り返さないが、「国家公務員制度等に関する要求書」に沿った公務員制度の確立とそのための議論を求めたい。

他方、人口減少が進む中で、優秀な人材確保が大きな課題となっている。先日の内閣委員会でも議論になっていたが、長時間労働を解消することや、自己成長が実感できる働き方・職場環境の整備も重要な課題だと承知するが、こうした課題の一方で、低過ぎる初任給水準や、地域手当だけでも20%もの格差が設けられている実態、この間約500万円も削減された退職手当、劣悪な宿舍環境などもあわせて改善するための議論をすることが必要と考える。労働条件が全般にわたって劣化が進んでいる問題も横に置くことなく、改善に向けて政府・使用者として何ができるのかの検討を求める。

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、従来と全く同じ回答で、一向に前進する気配すら感じられない。ILOの条約勧告適正化委員会は、こうした状況について協議再開を強く要請している。政府はこうしたILOからの要請に応える必要があるのではないか。

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、大臣にしっかりお伝えいただきたい。

内閣人事局

皆様方の御意見はしっかりと承った。引き続き、皆様方と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、協議を行っていただくよう求めて、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）