

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10月3日（月）13:55 ～ 14:20

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）窪田人事政策統括官、松本内閣審議官、山村総括参事官

案 件 人事院勧告の取扱い等に関する要求書に対する中間回答②

国公労連

2022年人事院勧告の取扱いについては、8月8日に要求書を提出してから3回目のやり取りとなるところ、報道によれば10月3日に臨時国会が開催されるとのことで、その中で給与法の審議がなされるものと思うが、本日現在の政府の中間的な検討状況について、人事政策統括官から回答を求める。

内閣人事局

8月8日に提出された要求書について、本日までの検討状況を回答する。

去る8月8日に人事院から国家公務員の給与についての勧告があったことを受け、同日、第1回の給与関係閣僚会議が持ち回りで開催されたところ。

本年の給与改定の取扱いについては、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

長時間労働を是正し、職員が職務を通じて成長実感を得られるようにするため、各府省は、勤務時間の状況の客観的把握を着実に実施し、全ての管理職にマネジメント研修の受講を義務付けるなどの取組を進めているところである。

他方、各府省等において令和4年度の超過勤務手当予算について、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、働き方改革をしっかりと進めてまいりたい。

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、勤務間インターバル確保の方策等について検討されており、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。

両立支援制度の拡充については、両立支援の推進や管理職の啓発のための動画配信の他、各府省の優良事例の横展開を検討しているところである。

特に男性の育児参加については、令和2年度第1四半期に子供が生まれた男性職員のほぼ全員、99.0%が育休等を取得し、平均取得日数は、目途としていた1か月を大きく上回る50日となったことに加え、取得者のうち約9割、88.8%が1か月以上の育休等を取得するなど、着実に成果を上げてきている。引き続き、職場環境の整備に努めてまいりたい。

健康・安全確保等に関して、パワー・ハラスメント防止対策については、令和2年6月に施行された人事院規則等に基づき、各府省及び人事院において取組を行っているところであり、内閣人事局としては、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、新型コロナウイルス感染症への対応については、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。

非常勤職員の処遇改善に関して、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、特別給である期末手当・勤勉手当に相当する給与については、確実に支給がなされている。

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いるところである。

さらに、非常勤職員に退職手当法が適用される要件である、月の要勤務日数、18日に関して、勤務すべき日数自体が少ない月については、本年10月から要件を一部緩和することとしたところ。

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

高齢期雇用に関して、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、継続的な組織運営に支障が生じないように、真に必要な規模の新規採用の計画的な継続という点も十分留意する必要があると考えている。

そこで、本年3月に策定した「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」に従い、今後、各府省等における、60歳以降において勤務する意思のある職員数等の規模や、行政サービス向上のためのシニア職員の職務内容や他の年齢層の職員との職務分担などの検討状況を踏まえて、令和6年度における定員・級別定数措置について検討していくこととしている。

国家公務員の労働基本権に関して、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。

現時点での回答は以上である。

国公労連

中間的な回答をいただいたが、前回までのやり取りを踏まえれば、およそ誠実な回答とは認識できない。最終回答に向けて、改めて書記長の浅野から要求の趣旨などを主張する。

<浅野書記長>

まず、賃金の改善等について、本年7月に公表された政府の2022年度経済財政報告は、「デフレ脱却に向けて継続的・安定的な賃上げが今こそ求められる」と謳っている。さまざまな経済対策の実効性を確保するに当たって、もはや労働者の賃上げは必須条件であることがあらゆる分野から指摘されている。

本年の人事院勧告は、3年ぶりの賃金改善を伴うものとなったものの、コロナ禍や急激な物価高騰のもとで、月例給平均921円、一時金年額0.10月分の引上げをもっては、実質賃金の改善につながらない。また、中堅層や高齢層職員の賃上げが見送られ、若年層職員に配分したにもかかわらず、それでもなお高卒初任給が地域別最低賃金の水準を下回っている実態は、早急に解消されるべき深刻な問題である。直接の使用者である政府が「政策的な賃上げ」を主導し、人事院勧告を上回る賃金改善を措置することにより、この国の労働者を低賃金構造から脱却させるべきである。

長時間労働の是正等について、人事院の「公務員人事管理に関する報告」は、「業務量に比して定員が十分ではないために必要な人員を配置することができず、恒常的に長時間の超過勤務により対応せざるを得ない部局等も依然としてある」ことなどを踏まえ、「定員管理を担当する部局に対して必要な働きかけを行うとともに、各府省における人材の確保に向けた取組の支援を行っていく」ことを表明している。こうした人事院の指摘を踏まえ、各府省の2023年度定員要求を満額査定するとともに、定員合理化については即刻中止するばかりでなく、定員削減ありきの定員管理政策を改めるよう求める。

両立支援制度については、安心して職務から離脱できる職場環境が確保されていなければ、取得率などの数値に固執した運用など、形骸化するおそれがある。また、職場の人的体制が脆弱なままにあっては、職員や行政サービスの利用者が些細な物事にも不寛容になり、パワハラやカスハラを誘発することにもつながりかねない。

さらに、地方出先機関などにおいては、客観的に勤務時間を把握する措置が普及・定着していないため、依然として夜間・休日などのサービス残業が蔓延している。実効性のある超過勤務規制や客観的な勤務時間の把握をはじめ、長時間・過密労働とそれに伴う職員の健康被害を回避するための措置を求める。

非常勤職員の適切な処遇の確保について、今年の人事院勧告の取扱いと関連して、非常勤職員の賃金は、常勤職員との均等・均衡待遇を確保するため、全ての賃金改善を4月に遡及適用する必要がある。予算の不足などを理由に遡及改善を見送るようなことは容認できない。

一方で、常勤職員の改正給与法の施行の翌月から給与改定することとしている「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」は、本年6月期の一時金の遡及減額の経緯も踏まえれば、既に見直しを必要とする時期にある。各府省への指導を徹底するとともに、政府として必要な予算を追加的に措置するよう求める。

また、①任用当初からの年次休暇の付与、②病気休暇の有給化、③各種生活関連手当の支給、④恒常的な業務に従事する職員の3年公募の撤廃など、非常勤職員の切実な要求を早急に実現するよう求める。

定年引上げをはじめとする高齢期雇用について、本年3月に策定された「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」が運用され、高齢層職員への情報提供・意思確認が実施されたものの、必要な定員を確保するための措置は今年末を目途に提示されるため、個々の職員には、依然として明確な労働条件が提示されていない。

仮に、定年引上げに見合った定員が確保されなければ、2023年度末の全国の新規学卒者などが国家公務員に任用される権利を剥奪・侵害され、社会問題にも発展しかねない。こうした諸問題を解消するための措置を早急に提示するよう求める。

また、再任用職員の処遇は、定年前職員との均等・均衡待遇を早急に実現するよう求める。非常勤職員の一時金は昨年7月、「職務、勤務形態等が常勤職員と類似する」などの要件のもとに常勤職員の支給月数を基礎とすることとなった。一方で、再任用職員は定年前職員の約5割の支給月数に据え置かれており、むしろ不合理な格差が拡大している。再任用職員は、極めて脆弱な職場の人的体制にあって、定年前に蓄積した知識・技能を駆使し、その中心的な存在の一人として業務に従事している。そうした職務給原則を無視した月例給・一時金の水準は即刻是正されるべきであり、扶養・住居・寒冷地などの生活関連手当も早急に支給するよう求める。

労働条件・業務関連予算等について、コロナ禍を契機として急速かつ緊急避難的に導入されたテレワークは、労働力の分散に伴う組織パフォーマンスの低下を招き、在庁勤務の職員の業務負担と不公平感にもつながっている。

一方で、本年の人事院勧告では、いわゆる在宅勤務手当の導入が見送られたものの、コロナ禍が2年半以上にもわたり、職員の過重な経済的負担が累積している。現在のところ、①自宅の光熱費、②各種情報通信機器の通信費や情報セキュリティ対策の経費、③自宅を国に貸与することに伴う建物賃料などの自己負担を回避できない実情にあり、もはや一般的な職員の受忍限度を超過している。職員の私的財産の侵害などに見合った補償と諸経費の実費弁償を求める。

最後に、民主的公務員制度と労働基本権の確立について、本年6月期の一時金は、政府が昨年の人事院勧告の取扱いを政治的な理由で決定しないまま放置したため、過去最大の減額となり、職員に著しい負担感を強いるものとなった。人事院勧告の尊重という最低限の労使間のルールを軽視し、職員の労働条件を長期間にわたって確定させず、極めて不安定な状態に陥らせたことは、信義則違反を伴う重大な権利侵害である。

また、直近の情勢を迅速かつ的確に反映できない国家公務員の賃金決定ルールは、リアルタイムで実感されている職員の生活不安や生計費水準と乖離する要因にもなっている。例えば、自家用車を使用するための通勤手当や寒冷・積雪地域の灯油などをまかなう寒冷地手当は、燃料価格の高騰に連動していないため、一部の職員に過剰な負担を強いている。

一方で、日本経団連のシンクタンクである21世紀政策研究所が本年6月に公表した政策提言「中間層復活に向けた経済財政運営の大転換」では、労働者の賃上げの必要性などとともに、『「公務員を含めた公共部門の雇用者が、豊かな生活を送るために必要な給与水準を目指す」という考え方に移らなければならない』として、人事院勧告の「見直し」を提言している。

現行の人事院勧告制度の矛盾と限界が改めて顕在化しており、国家公務員の労働基本権の全面回復は喫緊の課題となっている。幾度にもわたるILO勧告に真摯に従い、早急に国公労連との労使協議を開始するよう求める。

以上、主張させていただいたが、何かコメント等があればお願いしたい。

内閣人事局

先ほどの冒頭回答と重ならない範囲で、何点かご回答させていただく。

まず、長時間労働の是正等について、定員の関係については、厳しい財政状況の中、国民のニーズを踏まえて、新たな行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を推進していくことが重要であり、今後も、機構・定員管理の方針に沿って、計画的な定員合理化の取組を進めることが必要と考えている。

その上で、新たな行政課題や既存業務の増大に対応するため、各府省官房等から現場の実情を聴取しつつ必要な行政分野に必要な増員を行っているところ。

引き続き、既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、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。

客観的な勤務時間管理の関係については、「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、地方支分部局等でも業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な客観把握を計画的に導入することとしている。

また、職員の健康被害を回避するための措置については、各府省においては、「取組指針」等で定められているフレックスタイム制の活用等による職員の心身の疲労回復や健康維持のために必要な時間の確保に十分留意して職員の勤務時間を割り振ることとしている。

非常勤職員の適切な処遇の確保について、基本給の改定については、常勤職員との権衡の観点からは、常勤職員の給与改定に準じて改定することが基本であるが、平成29年に行った各府省申合せにおいて、「当面は、遅くとも改正給与法の施行の翌月の給与から改定」することとしている。

平成30年度においては、基本給について申合せに沿った対応がなされていない職員も、1割未満ではあるが存在しており、まずは、申合せの対象となる全ての非常勤職員の基本給について「遅くとも改正給与法の施行の翌月」から改定されることが徹底されるよう注力してまいりたい。

任用当初からの年次休暇の付与や、病気休暇の有給化など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り、内閣人事局としても、人事院における検討状況を注視してまいりたい。

公募の廃止に関して、期間業務職員については、能力の実証を面接及び従前の勤務実績に基づき行うことができる場合など例外的な場合に公募によらない採用が認められ

ているが、この公募によらない採用は、人事院の通知において、国家公務員法に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準である成績主義の原則を踏まえ、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとされている。

各府省においては、こうした関係法令や人事院規則等を踏まえて、適切に対応されるべきものと考えている。

定年引上げをはじめとする高齢期雇用について、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、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととされている。政府としても人事院における所要の検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

なお、本年3月に策定した「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」においては、定年引上げ後の制度の運用状況を踏まえ、再任用短時間勤務職員の処遇の在り方の検討について人事院に要請しているところ。

労働条件・業務関連予算等について、内閣人事局としても、テレワークに必要な費用の公費負担について問題意識を持っており、人事院主催の「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」第2回における意見聴取において問題提起したところ。人事院の研究会における検討が進むよう、内閣人事局としても協力してまいりたい。

私からは以上である。

国公労連

<浅野書記長>

追加で回答いただいたが、非常勤職員の賃金は常勤職員との均等均衡をしっかりと確保していただきたい。我々は常勤職員同様、給与改定については4月に遡及する必要があるということを主張している。申し合わせがあることは承知しているが、常勤職員との均等均衡を確保する立場から、人事局から働きかけていただきたいということを重ねて申し上げておく。

<九後委員長>

最後に、要求書に係る直接の課題ではないが、「故安倍晋三国葬儀」の当日における弔意表明について、9月14日の交渉では、仮に勤務時間中に黙とうが実施される場合には、思想・良心の自由を侵害しかねないため、職員の自発的な意思に委ねられ、任意の実施が徹底されるよう、各府省に周知することを求めた。

しかしながら、当日の一部の官署では、庁舎の館内放送により黙とうが呼びかけられていたと聞いている。黙とうが職務命令でなかったとしても、庁舎で呼びかけられることに伴い、公衆の面前で「弔意の有無」を表明することが実質的に強要され、個人の思想・良心が暴露されたこととなる。それは職員も国民である来庁者も同様であり、最も重要な基本的人権が侵害されたことに厳しく抗議しておきたい。

要求書に係る課題については、中間的な回答をいただいたが、具体的な回答がなく、不十分な中身であったことは不満であるということを申し上げておく。要求を正面から受け止めた真摯な検討を引き続き行っていただき、最終回答では一歩でも二歩でも前進した回答をいただけるよう求めて、本日は終える。

－ 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）