

《政府・内閣人事局 人勧取扱い中間交渉》

政府「人勧尊重」 定年延長法案の提出見送りに抗議

改善部分の早期実施、長時間労働是正、非常勤処遇、赴任旅費など追及

国公労連は 4 日、政府・内閣人事局と、8 月 8 日に提出した「2019 年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」に基づく人事政策統括官交渉（中間交渉）を実施しました。交渉には岡部委員長を責任者に 7 名が参加し、政府・内閣人事局側は堀江人事政策統括官が対応しました。

冒頭、岡部委員長が、今日時点での政府としての中間的な検討状況について質すと、堀江人事政策統括官は「本日までの検討状況」として、以下のように回答しました。

- 去る 8 月 7 日に人事院から国家公務員の給与についての報告及び勧告があったことを受け、8 月 8 日に第 1 回の給与関係閣僚会議が開催されたところ。

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。

- 長時間労働の是正については、平成 26 年 10 月に取りまとめた「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」に基づき、政府一丸となって、

- ・長時間労働を前提とした働き方を改める意識改革や業務の効率化等を通じた超過勤務の縮減
- ・テレワークや、フレックスタイム制などによる働く時間と場所の柔軟化
- ・リモートアクセスとペーパーレスの推進
- ・管理職をはじめとしたマネジメント改革

等に取り組んできたところ。

また、平成 29 年 4 月からは、超過勤務を実施する際に、その理由や見込時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底することとしたところ。今後とも、これらを一層推進することによって、働き方改革に積極的に取り組み、全ての職員が存分に能力を発揮できる環境づくりに努めてまいりたい。

なお、人事院規則の改正により、本年 4 月から、超過勤務命令については、原則として、1 箇月につき 45 時間かつ 1 年について 360 時間の範囲内で行うこととされたところであり、政府としては、同制度の適切な運用をはかるとともに、その運用状況を見ながら、必要に応じて、適切に対応してまいりたい。

- 両立支援制度の拡充については、平成 28 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」に基づき、職員に対するハンドブックの配付による制度周知や、管理職に対するマネジメントセミナーの実施による意識改革等の取組を着実に進め、両立支援制度を十分活用できるよう、職場環境の改善を図ってまいりたい。

- 非常勤職員の処遇改善については、平成 29 年 5 月に、非常勤職員の基本給・特別給・給与改定に係る平成 30 年度以降の取扱いについて各府省間で申合せを行っており、昨年、内閣人事局において調査を行ったところ、期末手当や勤勉手当について、平成 28 年の調査では 2～3 割弱の支給率であったのに対し、9 割超の非常勤職員に対し支給される予定となるなど、着実に処遇改善が進んでいる。皆様とも引き続き真摯に意見交換を重ねつつ、この申合せに沿った処遇改善が進むよう、必要な取組を進めてまいりたい。

- 国家公務員の定年の引上げについては、人事院の意見の申出も踏まえつつ、国民の理解が得られるよう、政府として更なる検討を重ね、結論を得てまいりたいと考えているところであり、その際、皆様も含めた関係者の意見も聞きつつ、進めてまいりたい。

なお、定年退職者の再任用については、引き続き平成 25 年 3 月の閣議決定に沿って、政府全体で着実に推進してまいりたい。

- 国家公務員の労働基本権については、国家公務員制度改革基本法第 12 条において「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」とされている。

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。

以上の政府側の中間回答をうけ、九後書記長は「全体として、提出した要求やこれまで指摘してきたことからすれば、依然として不十分な回答であり、最終回答に向けてさらなる検討を促す意味で、何点か指摘したい」と述べた上で、以下の各点を追及しました。

【19 年公務員給与の改定等について】

- 2019 年人事院勧告は、我々の要求や生活と労働の実態、最低賃金引上げの状況等からすれば、極めて不十分ではあるが、少なくとも、官民較差に基づく給与・処遇の改善を早期に実施することを求める。

あわせて、住居手当改正は、家賃が比較的安価な地方に勤務する職員や単身若年層職員に悪影響が大きく、地域間格差のさらなる拡大や人材確保にも影響を及ぼしかねない。あらためて、労働条件の引き下げとなる改悪を行わないことを求める。

【長時間労働の是正について】

- この 4 月から超過勤務命令の上限規制等が導入され、実際に職場で運用がスタートしている。国公労連としても職場での実態を把握するため、上限規制にかかるアンケートを 6 月に実施した。結果は近日中に公開する予定であるが、上限を超えた者のほとんどが「日常（通常）業務が多い」としている。上限規制の時間だけが先行して、サービス残業や隠れ残業が以前にも増

して増えているとの職場からの声もある。長時間労働の是正にむけた抜本的対策は人を増やすことであり、良質な公務・公共サービスを維持・拡充する観点からも総定員法と定員削減計画を即刻廃止することを求める。少なくとも機構・定員等の審査においては、各省の定員要求を満額査定とすべきである。

また、サービス残業をなくすための方策として「客観的な勤務時間管理の導入」が有益との結果も出ている。タイムカードなども含め、「客観的な勤務時間管理の導入」を政府全体として促進していくことが必要であると考ええる。

【仕事と家庭の両立支援について】

- 政府としても少子化対策をすすめているなかで、先日、人事院の「平成 30 年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」が発表されたが、「不妊治療のために使用できる特別な休暇等」の制度がある企業は全体の 6.4%にとどまっている。一方、厚生労働省が行った調査（「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査事業」、2017 年）では、不妊治療と仕事の両立が難しいと感じた人の割合は 87%で、不妊治療をしたことがあると答えた人のうち、仕事との両立ができずに 16%が退職し、8%が雇用形態を変更している結果となっている。こうした現状を踏まえれば、少子化対策という点からも、国から先行して制度化にむけた対策を講じていくべきではないか。

【非常勤職員の労働条件改善と雇用の安定について】

- 民間では来年 4 月から大企業で、21 年 4 月から全ての企業で正規労働者と有期雇用・パートタイム労働者との不合理な待遇差が禁止され、待遇差の内容・理由についての説明義務が使用者側に課せられる。そうしたことを踏まえて、生活関連手当等の支給や無給休暇の有給化など、最低でも労働契約法に準拠して、常勤職員との不合理な労働条件の相違をただちに改善することを求める。先ほどの回答では申し合わせによって賞与の支給が 9 割とあったが、支給はされるものの、支給月数が著しく低かったり、支給のために基本給や勤務時間が減らされる方策がとられるなど耳にしている。本末転倒であり、労働条件改善に必要な予算は政府の責任で確保すべきである。
- 非常勤職員の雇用について、期間業務職員制度が創設されて 10 年を迎える。制度の問題点が数多く指摘されるなか、その指摘への対策を放棄してきたことによって、心やからだを病む職員が生まれている事実もある。とくに画一的な「公募要件」が人権問題となっており、優秀な人材確保の観点からもこの「公募要件」は撤廃すべきである。10 年が経過し、こうした検討をすべきときを迎えている。非常勤職員の雇用の安定に向けた検討を国公労連とともに行うことを求める。

【定年年齢の引き上げについて】

- 定年年齢の引き上げについて、臨時国会への法案提出が見送られたことは誠に遺憾である。人事院の「意見の申出」は中身に問題があるものの、定年延長実施を度々要請されていることをある意味無視しつつける政府の態度は非常に問題である。1961 年 4 月 2 日生まれの人から年金支給が 65 歳となるが、それは目前のことである。政府・使用者として我々の雇用と年金の接続をどのように考えているのか。これでは特に該当する職員は将来設計を描けない。

臨時国会に提出出来るよう準備がされていたならば、全体像を示し我々と協議出来るはずである。少なくとも最終交渉で今後のスケジュールを明らかにするとともに、各級レベルで国公労連との誠実な交渉・協議をつくし、我々との合意を前提に制度をつくりあげていくことを求める。

【労働条件・業務関連予算等について】

- 赴任旅費について、昨今の状況もあり、多額の自己負担が生じている実態がある。人事異動という職務命令により自己負担が発生することはあってはならない。転居を伴う人事異動の縮小、人事異動時期、赴任期間の柔軟な対応、季節加算や旅費法の改正など、政府として赴任の実態に応じた改善を行うべきである。当面、人事異動の際に旅費法第46条の「旅費の調整」が可能となるよう、関係機関に働きかけるなどの対応を求める。
- 通勤手当にかかわって、自然災害が頻発しているが、その対応は、職員の自己犠牲によってなりたっているといっても過言ではない。災害によって通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合は、手当や実費を支給するなど、政府・使用者の責任でその対策を講じるべきである。

【労働基本権の全面回復など民主的公務員制度の確立について】

- あらためて政府は、ILO 勧告を真摯に受け止めて、早急に国公労連との具体的協議を開始して行動計画を策定することを求める。

マイナンバーカードの取得強制はやめるよう指導を 人員増を求める

国公労連側の主張に対し、堀江統括官は「いろいろとご意見を伺った。いずれにせよ、最終回答の際にきちんと答えさせていただきたい」とコメントし、国公労連としてさらに以下の追及を行いました。

- 両立支援制度について、政府はずっと「職場環境の改善を図ってまいりたい」という回答がされているが、国公労連の女性協には、制度が整っていても人員不足が深刻なため制度を活用できない実態や、介護を抱える年齢層は職責の重い職員が多いため「休むと周りに迷惑をかける」と介護休暇などを活用せずに退職を余儀なくされる実態が報告されている。両立支援のための臨時定員もわずかで、実際のところ、それでは全然回っていない。

また、「管理職のマネジメント」「意識改革」といっても、管理者として、人員不足のもと、短時間勤務を申請している職員が自分の係にいても「帰ってください」と言える環境ではない。やむをえず残業してもらい、休暇制度を使わずに仕事をさせるなど、管理職もすごく辛い思いをしながら仕事をしている。両立支援制度を使える職場環境にするには、やはり体制確保がなによりも重要であり、それらを踏まえた職場環境の改善にむけた努力を求める。

- マイナンバーカードの取得について、直接の所管ではないことは承知しているが、回答がないのは、使用者たる政府として無責任ではないか。そもそもいまだに全体の14%程度しか普及していないということは、制度そのものの必要性が薄いということだが、それをさらに進めようとするのは税金の無駄遣いではないのか。また、現場では、合同庁舎への入館証として使用するとカードの取得が強制されているところもあると聞いている。繰り返しになるがマイナンバーカードによる個人情報の流出やなりすましなどの問題点は解消されていないし、取

得は任意であることから、取得を強制しないことはもちろんであり、そうした事象に対しては政府としてきちんと指導すべき。

- 9月27日に本省庁の役員も参加して、自民党、立憲民主党、日本共産党の国対委員長に霞が関の働き方改革を要請した。長時間過密労働の根本要因は定員削減によって業務量に比して人が決定的に少ないこと、国会対応では2日前までの質問通告などを要請した。職場の実態も含めた要請に、与野党の国対委員長も要員不足や改善の必要性には理解を示してくれた。政府としても、要員の確保をはじめ長時間労働の是正に一層の努力を求める。

最後に、岡部委員長は以下のように述べ、交渉を締めくくりました。

- いま申し上げた点も受け止め、誠実な対応を求める。

あらためて、具体的な回答がなかったことは不満である。政府・使用者として私たちの要求を正面から受けとめた真摯な検討を行い、最終交渉では従来から前進した回答を行うよう求めて交渉を終える。

以 上