

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 平成27年3月16日（月）13:30～14:15
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）宮垣委員長 外7名
当方）笹島統括官 外8名
案 件 2015年春闘期要求事項に対する中間回答

内閣人事局

2月19日に提出された要求書について、現時点における回答を行う。

賃金・昇格等の改善に関して、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。

本年の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いきたいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行っていきたい。

民主的公務員制度と労働基本権の確立に関して、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、今回のような意見交換の機会を活用し、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、人事評価制度・運用の改善の方策等を検討することを目的に、平成25年度に総務省において「人事評価に関する検討会」を開催し、人事管理の基礎となるツールとしては、評語区分の趣旨の徹底、人材育成等に資するツールとしては、評価結果の一層の活用等が必要との提言がなされ、この提言を踏まえ、平成26年4月に人事評価マニュアル等の改正を行ったところである。

その後、内閣人事局としても、適切な評価手法や面談での対応の仕方などを含め、評価者訓練の充実等に努めているところである。

今後とも、引き続き制度の趣旨が浸透するよう取組を進める一方、皆様とも十分意見を交換し、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ので、よろしく願いしたい。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立に関して、女性活躍・ワークライフバランスとも密接に関わるものであり、男女全ての職員の「働き方改革」を進めることが重要であるとの観点から昨年10月に「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」を取りまとめたところであるが、この中で、超過勤務縮減に向けた取組として、超過勤務の必要性の事前確認の徹底、事務次官等による部局ごとの超過勤務等の状況把握、各府省等にまたがる調整業務による超過勤務の縮減等についても盛り込んでいるところである。各府省においては、同指針を踏まえて策定された取組計画の下、具体的な取組が行われているものと承知している。

引き続き、皆様のご意見も伺いながら、政府一丸となって、超過勤務の縮減に向けて取り組んでいきたい。

高齢期雇用・定年延長に関して、雇用と年金の接続については、平成25年3月の閣議決定に沿って、定年退職者の再任用を政府全体で着実に推進していきたい。

なお、平成26年8月の人事院勧告を受け、所要の法改正等を行い、再任用職員に対し、単身赴任手当を支給することとしたところであるが、人事院の報告では、再任用職員の給与水準について、民間の動向等を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱も含め、必要な検討を行っていくこととされており、政府としても人事院における所要の検討を踏まえ、適切に対応していきたい。

また、雇用と年金の接続については、平成26年4月に成立した国家公務員法等の一部を改正する法律の附則第42条の規定において、平成28年度までに、定年の段階的引上げ、再任用制度の活用の拡大その他の措置を講ずることについて検討するものとされているところ。政府としては、同規定及び平成25年3月の閣議決定を踏まえ、再任用制度の活用状況や民間の高年齢者雇用確保措置の実施状況等を勘案し、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討しているところであり、検討に際しては、職員団体も含めた関係者の意見を聞いて進めていきたい。

非常勤職員の雇用の安定・処遇改善に関して、非常勤職員の処遇改善については、平成22年10月から期間業務職員制度を導入したところであるが、内閣人事局としては、その適正な運用について、引き続き、皆様のご意見も伺っていきたい。

また、人事管理官会議等の場を通じて、期間業務職員制度の適正な運用や非常勤職員に対する適正な給与の支給など、非常勤職員に対する適正な処遇に努めるよう各府省に対し引き続き周知を図っていきたい。

男女平等・共同参画に関して、女性の活躍推進については、「隗より始めよ」の観点から国が率先して取り組むとともに、職員のワークライフバランスについても一体的に推進しているところ。

各府省においては、昨年10月に取りまとめた取組指針を踏まえ、それぞれの実情を踏まえて創意工夫し、実効的な取組等を盛り込んだ取組計画を策定したところ。各府省は、この計画に基づき、総合的かつ計画的な取組を進めることとしている。

内閣人事局としても、各府省の取組を毎年度フォローアップするとともに、必要に応じて各府省の取組の促進に資するようなサポートを行うことで、男女全ての職員のワークライフバランスの実現と女性職員の採用・登用の拡大に向け、取組を推進していきたい。

健康・安全確保、母性保護等に関して、福利厚生施策について、心の健康づくり対策については、平成22年度から新任管理者等を対象としたeラーニングによるメンタルヘルス講習を実施しており、平成25年度からは、それまでの「ラインケア」のほか「相談対応」を加えるなど、内容の拡充を図ったところである。

今後とも、福利厚生施策の効率かつ効果的な推進方策等について、引き続き検討を進めていきたい。

ハラスメントについては、今年度において、eラーニングによるハラスメント防止講習を試行的に実施しており、この実施結果を踏まえ、更に検討を進めたい。

国公労連

回答いただいたが、全体的に不十分である。

最終回答にむけて、さらなる努力を求めため、次の課題について、あらためて当方の考えを強調した上で、政府の見解を求めたい。

賃金については、施政方針演説で首相自らが「賃上げ」に言及し、国をあげてデフレ経済からの脱却をめざしている中で、政労使が、いずれも賃上げが必要との認識に立ってい

る。民間の賃上げの状況やそれを受けた人事院勧告を尊重する姿勢は従前の回答を踏襲したものであり、政府が本気でデフレを脱却するのであれば、トマ・ピケティ氏が言うように、「政府は民間の後を追うのではなく率先して公務員の給与を上げるべき」との指摘は、傾聴に値する。そういう立場でさらなる検討を求める。

政府の定員管理について、これ以上の定員削減は、職員の健康破壊と行政サービスの低下をきたす。各府省が需要を踏まえて定員を配置できるような実態に見合った制度に改めるべき。また、定員管理のあり方についても、柔軟な仕組みを検討すべきである。

非常勤職員の労働条件等について、非常勤職員の事態解決にむけて政府として、各府省を指導するとともに制度の抜本見直しに着手すべきである。均等待遇や常勤化を含む雇用の安定の方策について我々とも議論を開始すべきだ。

高齢期雇用について、定年延長に踏み切るべきである。再就職規制や退職手当の引下げ、段階的な年金支給開始年齢の引上げで、退職後の生活設計の見通しが立てにくい中で、定年延長は不可欠な制度である。

女性の活躍推進とワークライフバランスが強調されているが、昨年10月の「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」の中で、政府が人事院に検討を要請しているフレックスタイム制の導入などの労働時間の弾力化について重大な懸念がある。その点に関して、いくつか問題点を指摘したい。

○ 取組指針が目的とする仕事と家庭の調和の促進と、その手段としてのフレックスタイム制などの労働時間の弾力化とは、相容れない性質のものであるからである。

取組指針では、フレックスタイム制について「ワークライフバランスの充実による職員の意欲や士気の向上」、「効率的な時間配分による超過勤務時間の縮減」などが期待される、としている。しかし、業務量の調整や労働時間管理がしっかりできない場合は、長時間・過密労働となりやすく、民間の企業でも導入が進んでいないものであり、ワークライフバランスの手段としては不適切である。

○ 労働基準法では、フレックスタイム制は、労使協定で基本的な枠組みを定めることが義務づけられているが、国家公務員制度では、労働基本権が制限され、労使協定のしくみが存在しないことから、使用者にのみに都合の良い制度となる。

しかも、国家公務員には、36協定制도가なく、フレックスタイム制の導入は長時間労働を増長するものである。

○ チームワークで職務にあたる国家公務員にはフレックスタイム制自体が困難な職場がほとんどである。仮にそれが可能であるとしても、官庁執務時間などとの関係で、増員が図られない場合は、特定の時間の体制が脆弱となり、労働強化とサービス低下を招くこととなる。

○ 勤務時間管理は使用者が行うことが義務づけられ、勤務時間管理に膨大な労力が必要となるが、複雑な労働時間管理は現行の体制では困難であり、健康管理がますます困難となり、職員の健康破壊が進むことになりかねない。職員の健康破壊の実態を考えると、労働時間の弾力化の検討の前に、安全衛生法に基づくストレスチェック制度の創設を検討すべきである。

また、フレックスタイム制では、超勤手当の支給などの精算は、精算期間内で行うことが原則であるが、体制が不十分な公務の職場では、そのような事務処理や給与支払い事務は困難である。

○ フレックスタイム制は、働き方に裁量の働く研究職などの一部の業務に限って運用が

可能となるが、地方出先機関の公務職場にはそのような部署はほとんどない。

なにより、労働時間の弾力化は、日々の生活リズムや睡眠時間に影響を与え、職員の健康破壊をまねきかねない。

したがって、一般職の職員にフレックスタイム制を広げるなどの労働時間の弾力化は、超勤縮減などとは逆の効果をもたらす懸念があり、女性の活躍をますます阻害することとなるので、導入には反対である。

女性の活躍推進は、勤務時間の弾力化のみの対応だけでは不十分であり、残業のない働き方や、育児や出産、保育や教育などの社会環境の整備と一体で進めるべきである。

- 家庭責任などを負う職員の希望が多数ある場合は、限定的な場合に限って、その対応を検討すること自体は妨げないが、現行の早出遅出制度の活用についての検証がその前提である。

勤務時間の変更は労使の合意が前提である。また、新たな制度を導入する場合についても、検討段階から労働者の意見を聞く姿勢が不可欠である。

以上述べたとおり、政府はフレックスタイム制の導入の検討を人事院に要請しているが、それをやめるべきであり、それ以外の労働時間の弾力化は安易に行うべきでない。

この点についての政府の考えをききたい。

内閣人事局

定員については、業務を見直し、合理化できるところはしっかりと合理化していくというところ、一方で内閣の重要課題に対応できるように必要などころには機動的に定員を配置してメリハリのある定員配置を実現していくということは当然のことである。内閣人事局になり、人事行政部門と機構定員部門の連携を図っているものとしては、両立支援のための新たな定員措置も行われたところ。また、先ほどご指摘があった、機械的に定員削減をやることは我々もあってはならないと思っている。一方、厳しい財政事情等の中、なんとか知恵を出していくということが我々の責務と認識している。

フレックスタイム制度についての要請は、基本に立ち返ってみると、10月の取組指針のとおりと理解している。人事院も職員団体等の意見を聞きながら制度設計をしているものと思う。したがって、国家公務員の労働基本権制約の下では、民間フレックス制度の労使協定で決めていく部分については、人事院が手続等を決めていくということが現行制度であるところ、その中でどの程度使用者側に裁量の余地があるのか、労働者側に不安なことはないかなど観点で検討がされているものと思う。これは決して公務の世界であってはならないというものではなく、現行制度の中で構築していくべきものと考えている。

ワークライフバランスの充実や超過勤務時間の縮減などを我々はイメージしており、労働強化になることや超過勤務が増えることなどはないと思うし、そのようなことが起こるのであればそもそも導入する意味はないと考えている。そこは皆さんと認識がズレているわけではないと思う。

公務の場合は官庁執務時間があり、特に国民に対する行政サービスの観点から官庁執務時間を前提とした勤務時間の割り振りを行うもの。そういった中で片やワークライフバランス充実を配慮し、片や公務能率の向上を図ることの両者を成り立たせるために労使双方で知恵を出していくというのがこの制度であるところ、フレックスタイム制度はこれを実現させるための手段に過ぎなく、これをどういう形で生かしていくかということが重要と考えている。

（夏の生活スタイル変革は今年の夏だが）フレックスタイム制は、夏に勧告が仮に出たとしても早くて臨時国会で成立し、再来年度からの話になる。それまで、皆様とも議論し、検討していきたいと思う。

国公労連

フレックスタイム制度については、民間も導入が進んでいないところ、どのようにメリットを打ち出していくかというところが議論になるものと思料するので、引き続き議論したい。

この間、職務給原則を無視した「給与制度の総合的見直し」や退職金削減、職場実態を無視した定員削減などが行われてきた。これにより職員の士気は低下し職場全体の活気が弱まっている。

こうした状況のもとで、第一線職場で奮闘している職員を励まし、そのことによって国民の期待に応えうる行政運営の実現をはかることが重要だ。

使用者であり行政運営に責任を持つ政府・内閣人事局として、私たちの要求を正面から受けとめ、従来の回答から前進した回答が行われるよう3月24日の最終回答日に向けて真摯な検討を要求する。また、最終回答は政務の責任者による対応を求める。

— 以 上 —

文責：内閣官房内閣人事局（速報のため、事後修正の可能性あり）