

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24日（火）
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最終回答

内閣人事局

本日は、大臣が御多忙のため、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きます。

平成27年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から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。

非常勤職員の処遇改善については、制度の適正な運用の周知を図りつつ、今後とも皆様のご意見も伺いながら、関係機関とも相談しつつ検討していきたい。

女性活躍とワークライフバランスの推進については、超過勤務の縮減を含む働き方改革を進めることが重要であり、政府一丸となって取り組んでいきたい。その際、皆様のご意見も伺いつつ、実効ある施策を推進していきたい。

雇用と年金の接続については、一昨年に閣議決定した方針に沿って、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。

あわせて、同決定及び国家公務員法等の一部を改正する法律の附則第42条に基づき、雇用と年金の接続の在り方についての検討を速やかに進めていきたい。

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、皆様と意見交換しつつ、慎重に検討していきたい。

最後になるが、今後とも公務能率の向上と適正な勤務条件の確保に努めるとともに、安定した労使関係を維持する観点から、職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めていきたいと考えている。

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

賃金・昇格等の改善については、国家公務員には給与制度の総合的見直しが4月から実施されるが、これまでも強調してきたように、地方勤務や高齢層の職員をはじめ、全ての職員が生活改善を実感できるような大幅な賃金引き上げが必要である。

施政方針演説で首相自らが「賃上げ」に言及するなど、国をあげてデフレ経済からの脱却をめざしている中で、政労使の、いずれも賃上げが必要との認識に立っており、環境は整っている。政府が本気でデフレの脱却を目指すのであれば、人事院勧告制度に委ね、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である。

政府の定員管理について、職場の状況は、すでに限界を超えており、これ以上の定員削減は、職員の健康を破壊するばかりか、業務実施体制の維持すら困難とし行政サービスの低下をきたしかねない。機械的・画一的な定員削減をするのではなく、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である。

また、雇用と年金の接続のための定年延長やフルタイムの再任用の配置の際の大きな障壁となっており、柔軟な仕組みを検討すべきである。

非常勤職員の処遇改善について、賃金や休暇などの労働条件は正規職員と大きな格差があり、民間の状況のみにとられることなく、積極的な制度改善を行うよう求める。

期間業務職員の雇用は、実際に、一律年限での雇い止めや、恣意的な雇い止めが行われている。また、大量の公募事務の負担がかかるなど、職場では混乱が生じている。画一的な「公募要件」は廃止すべきであり、当面、各行政分野に必要な職務に応じた柔軟な選考を可能とするなどの対応が必要である。

労働時間短縮・休暇制度など働くルールの確立について、昨年10月に決定された国家公務員の女性職員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勤務時間の弾力化について、国公労連として重大な懸念を抱いている。

フレックスタイム制については、民間でも普及率の低い制度を公務に入れ、どこにメリットを出すのか、非常に疑問だ。チームワークで職務にあたる業務実施体制の脆弱化、在庁時間の延長に伴う光熱水量などの経費増などの庁舎管理体制の新たな構築が必要となるため、メリットは見当たらない。勤務時間管理等への膨大な労力の発生が危惧されることに加え、超勤管理が困難となるうえ、業務実施体制が脆弱化することで超過勤務の増大に直結するもので、職員の健康破壊や、労働強化が進むことになりかねない。

したがって、フレックスタイム制の導入などの勤務時間の弾力化に、国公労連としては反対であり、導入に向けた検討も直ちに中止するよう求める。

あわせて、女性活躍とワークライフバランスを推進するためにも、総人件費抑制方針を撤回し、業務実態に見合った要員を確保するとともに、超過勤務の上限規制を行うなど、長時間・過密労働の是正に向けた実効ある対策を求める。

高齢期雇用・定年延長について、定年延長による雇用と年金の確実な接続が不可欠である。来年4月から年金支給開始年齢が62歳まで引き上がることから、直ちに定年延長実施の方針を打ち出し、具体的検討に着手するよう求める。また、現行の再任用制度では、定員問題が障害となり希望者全員が任用される保障もなく、任用されても賃金水準や手当等が職務や生活の実態に合っていない。さらに、給与制度の総合的見直しにより、4月からの新たな再任用職員の賃金は、従前より引き下げとなる不合理も生じる。再任用者の賃金水準等については、定年延長にかかる人事院の意見の申出に沿い、政府として責任を持って、職員の生活を保障する観点から改善するべきである。

内閣人事局

給与については昨年プラス勧告で若干のベースアップとなったところ、民間の実態を調べて、官民均衡を図るということが、適切な勤務条件の確保、国民の理解を得るなどの観点から必要なものだと考えている。

フレックスタイム制度については、現在人事院において議論がされているものと認識しており、勧告が出れば検討することになるが、職員に対する義務付けというものとは考えておらず、現実に育児等により柔軟な働き方を求めている者に対して仕組みを作るものと考えているところ。このような仕組みを作った上で、どのように運用していくのかという点については、懸念する点はあるかと思うが、働き方改革、ワークライフバランス推進、

これこそが国家公務員が率先して具体的な成果を出していくことこそ求められているものであることから、この点についても意見をもらえればと思う。

国公労連

本日の交渉で春闘期は一つの区切りとなるが、回答全体にわたって極めて不満な内容であり、受け止めることはできない。しかるべき時期に改めて交渉を行っていただき、その際は政務での対応をお願いし、本日は、終了する。

－ 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）