

## 内閣人事局と公務員労働組合連絡会とのやりとり（概要）

日 時 平成30年3月14日（水）15:00～15:40  
場 所 合同庁舎8号館会議室  
出席者 先方）吉澤事務局長 外15名  
当方）植田人事政策統括官 外6名  
案 件 2018年春闘期要求事項に対する中間回答

### 内閣人事局

2月20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。

2018年度賃金に関して、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まいりたいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行ってまいりたい。

非常勤職員等の雇用、労働条件の改善に関しては、非常勤職員の処遇改善については、昨年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で申し合わせたところであるが、皆様とも引き続き意見交換を重ねつつ、各府省において申合せに沿った処遇改善が着実に進むよう、関係機関とも連携しながら必要な取組を進めてまいりたい。

労働時間、休暇及び休業等に関しては、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

等に取り組んできたところ。

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、

- ・リモートアクセスとペーパーレスの推進

- ・管理職のマネジメント改革

等にも積極的に取り組みつつ、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。

女性公務員の労働権確立に関して、男女双方のワークライフバランス及び女性職員の活躍については、平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」等を踏まえ、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」や、平成28年4月に施行された女性活躍推進法等に沿って、取組を進めているところ。

内閣人事局としては、これら取組指針等に基づき、各府省の取組を引き続きフォローアップし、各府省の取組を促進させるようなサポートを行うことにより、職員のワークライフバランスを実現し、女性活躍の動きを更に加速してまいりたい。

高齢者雇用施策に関しては、国家公務員の定年の引上げについては、関係省庁の局長級により構成される「公務員の定年の引上げに関する検討会」において論点を整理し、本年2月16日付で、人事院に対して検討を要請したところである。今後、人事院における検討を踏まえた上で、具体的な制度設計を行い、結論を得てまいりたいと考えている。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。

福利厚生施策の充実に関しては、平成28年3月に改正した「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき、引き続き各府省における基本計画の実施状況を把握し、各府省において必要な措置が講じられるよう取り組んでまいりたい。

公務員制度改革に関しては、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。

#### 公務員連絡会

「働き方改革」については、昨年、三輪統括官とも議論を行った。まずは民間の状況を見て、ということは承知をしているが、公務員についても放置されるわけではない。内閣人事局の基本的な認識を伺いたい。

#### 内閣人事局

「働き方改革」については、内閣人事局としても官民を通じて議論を行っているところであり、民間だけでなく、公務についても大きな課題であると認識している。これまでも平成26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」に基づいた措置をできるところから始めており、引き続き取り組んでまいりたい。

#### 公務員連絡会

働き方改革全般については、勤務条件となるもの、そうでないものがあり、勤務条件となるものについても、人事院における対応を待つものと、今の段階で対応できるものに分けられる。

そこで問題になるのは、長時間労働、超過勤務縮減の問題である。労働基本権制約の下では労使ともに権限が規制されている中で、お互いに共通した認識を持つ必要がある。

平成28年度の調査によれば、年間超過勤務時間について、民間は年間152時間、国家公務員は233時間という統計がある。この差についてどのように考えているか。

### 内閣人事局

勤務時間については、一義的には人事院が検討するものと理解しているが、内閣人事局としても、できるものについては対応している。民間との公務の差については、労働者として共通する部分があるが、他方で、仕事の内容、性質として異なる部分があることを前提とした検討が必要である。

### 公務員連絡会

公務においては割り振られた勤務時間に基づきしっかり仕事をしているということが大原則であり、「高度プロフェッショナル制度」は除外されるものと理解している。

給与改定、賃金の話に関わっては、去年の特別国会において日程的に困難であると思われたところ、無事に給与の改定が行われた。統括官を始め内閣人事局の方々の努力について敬意を表したい。

その上で、冒頭回答にあった、給与改定の基本認識は、例年同様に、「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う」とのことであった。国政全般とは、具体的に何を指しているのか。

### 内閣人事局

様々要素があるが、例えば、その時々々の国家の財政状況や経済動向、諸々を含めたものを「国政全般」としている。

### 公務員連絡会

諸々はさておくとして、財政問題が深刻であることは承知している。ただ、使用者たる政府が一方的に判断することは断じて許されない、という指摘をしておく。

昨年、「民間について3%の賃上げ」について「あらゆる政策を総動員して、一丸となって環境整備を進める」と発言が総理からあり、その後、人事院勧告に基づいて給与改定が行われている。去年の給与改定は総理の発言を含めての対応であると理解していいか。

### 内閣人事局

行政府の長である総理の発言については、行政府の一部として我々も受け止めている。

### 公務員連絡会

民間における賃金の決着はこれからとなるが、そういう環境の下で、民間に準拠して公務の賃金が決まり、またそれが民間に波及していく、という循環になるので、内閣人事局としてもそういった観点から対応いただきたい。

人件費の観点からもう一点、骨太方針との関係について。財政再建が焦点になっているが、公務員人件費に関わって、給与の総合的見直しが終わることの関係も含めて、現時点で、今年の骨太方針に向けた公務員人件費についての認識を伺いたい。

#### 内閣人事局

一般論となるが、人事院の勧告を基に、民間準拠というスタンスは変わらない。それを前提とした上で、繰り返しとなるが、国政全般の観点に立って総合的に検討を行うこととなる。

#### 公務員連絡会

給与の総合的見直しは、その是非は別として、人事院の勧告で既に決まったものが人件費の扱いに織り込まれた。今回について、政府が骨太の方針で先に物事を決め、それを人事院に押し付けるようなやり方はないということを確認しておきたい。

#### 内閣人事局

基本的な前提として民間準拠、人勧尊重があり、国政全般の観点に立って総合的に検討を行う。

#### 公務員連絡会

非常勤の問題に関わって、焦点は勤勉手当と給与改定時期という認識にあるが、各省の状況については把握をしているのか。

#### 内閣人事局

昨年5月の各府省申し合わせでは、平成30年度以降段階的に特別給、期末勤勉手当の支給、給与法改正に伴う給与改定等に取り組んでいくこととしている。厳密な調査を行っているわけではないので、確たることは申し上げられないが、あくまで事務的に平成30年度の対応見込を聞いた限りでは、多くの府省において、この申し合わせに沿って着実に取り組んでいただけのものとされる。

#### 公務員連絡会

基本的には各省の責任と判断であるが、これまでの経緯としてなかなかうまく進んでいなかった。一方で、今後、同一労働・同一賃金の問題としてクローズアップされることは間違いない。各省の予算の問題として、水準も含めてバラつきがあることというのは事実であり、政府として、国として統一した対応が必要であると申し入れておく。

定年延長問題については、本年2月16日に行った検討要請については、その後の梶山大臣の記者会見では、定年延長を決めたわけではなく、人事院の検討結果を踏まえて方針を考える、とのことであったが、人事院の検討の後には、公務員連絡会とも交渉、協議を行い、合意の上で進めるということを確認したい。

#### 内閣人事局

冒頭申し上げたように、本年2月16日付で、人事院に対して検討を要請したところであ

り、今後、人事院における検討を踏まえた上で、具体的な制度設計を行い、結論を得てまいりたい。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。

#### 公務員連絡会

論点整理について、何点か確認したい。平成25年3月の閣議決定では、年金の支給開始年齢が1歳繰り上がるごとに定年延長を含めて検討を行う、とのことであったが、今回の論点整理との関係について伺いたい。基本的な問題意識として、元々は年金の支給開始年齢の引上げの問題と考えていたが、論点整理において年金問題について何も触れられていないのはなぜか。

#### 内閣人事局

論点整理で述べられているように、今回の検討要請は、基本的認識として、平均寿命が伸び、少子高齢化が進む我が国において複雑高度化する行政課題に的確に対応するために、高齢期の職員の最大限の活用を目指すものであるが、結果的に定年年齢が引き上げられれば、年金支給開始年齢とは一致するという理解の基に行われている。

#### 公務員連絡会

大事なことは、とにかく早く定年延長を行うことであると申し上げておく。

最後に一点、自律的労使関係について申し上げておく。今年のILO総会に向け、連合は覚悟をもって対応を進めている。2014年の国公法の改正以来、稲田元大臣が「宿題である」と答弁を行っている問題が放置されている。特に、本日の統括官の回答は、昨年の大臣の回答と同じであった。3年間、全く同じ回答が繰り返されており、極めて不誠実である、という指摘を行っていたところに、本日も同じ回答であった。改めて連合は覚悟を持って今年のILO総会に臨んでいることを伝えておく。

最終回答の23日の大臣回答がどうなるか。ボールはそちら側にあり、あえてどうこう申し上げるつもりはないが、この点は指摘しておく。

今回、議論できなかったことも含め、現場は精一杯の状態、必死に国民生活の安定、健康安全のために奮闘している。23日の最終回答に向けて、改めて真摯な検討をお願いしたい。

— 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。先方の発言については未確認。）