

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30年8月10日（金）14：00～14:15
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）岡部委員長 外6名
当方）植田人事政策統括官 外6名
案 件 人事院勧告に関する要求書の受取り

国公労連

本日、人事院勧告と定年年齢引上げに関する意見の申出が人事院から出され、その取扱いに関して、要求書を提出させていただくので、誠実な協議をお願いしたい。趣旨については書記長から説明させていただく。

要求書の要求事項について、説明させていただく。

人事院勧告の取扱いについて、本日、人事院は、月例給を655円（0.16%）、一時金を0.05月、いずれも5年連続で引き上げる内容の勧告を行った。俸給表改定では、初任給を1,500円引き上げ、若年層についても1,000円程度の改定を行い、その他は400円の引き上げを基本とし、すべての号俸を引き上げるとした。これによって、再任用職員や非常勤職員の賃金水準、退職金にも波及することについては、一定評価するものの、その改善額については、特に高齢層を中心に生活改善に遠く及ばないものとなっている。

政府は、デフレ脱却を確実なものとするため「賃金上昇と所得の拡大」を方針に掲げているが、そうであるならば、政策的に公務員の大幅賃上げを行うべきである。

人事院勧告の内容は、我々の要求からすれば不十分ではあるが、少なくとも、官民較差に基づく給与・処遇の改善をはかるため、改善部分を早期に実施することを求める。

定年年齢の引上げに関する制度設計について、人事院は、勧告と合わせ、政府の要請に依って「定年を65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったが、我々の要求を反映しないばかりか、給与水準の具体的な内容が示されたのは人事院勧告の僅か一週間程前であり、不誠実きわまりない対応であった。

特に、給与水準については、7割の水準に引き下げるとしているが、その基となった「賃金構造基本統計調査」は、定年延長を実施した企業のデータではなく、比較対象としては不適切であり、説得力を欠くものである。給与水準は、本来、職務に見合ったものとすべきであり、年齢により引き下げるとは年齢差別であり認められない。また、職務を変えずに給与を切り下げることとなれば、職務給の原則に反することとなる。「同一労働同一賃金」の観点からも給与水準を切り下げないよう求める。

その制度化に当たっては、密接に関連する定員問題と退職給付の在り方を同時に示すことが重要である。政府は、全体像を示して、国公労連との誠実な交渉・協議を尽くし、合意を前提とすることをまず求めておく。その上で、定員の弾力的運用や個々の職員の退職給付の支給水準を維持・改善することを求める。

役職定年制については、省庁によってどこまでのポストを管理職員等に行っているのか

は運用が様々であり、一律的に役職定年を導入することは問題である。また、高齢層が能力や経験を発揮し、行政組織機能を強化させるためには、延長後の職員を全てスタッフとすることは適当ではない。管理職で経験を生かす道も広く残すべきである。したがって、役職定年は極力限定すべきである。また、特例任用については、その基準は明らかにされておらず、恣意的な運用の懸念が払拭できない。恣意性を排除する公正なルールを設けるべきである。

航空管制官や交代制勤務者など、加齢によって定年延長が困難な職種は、各府省任せにすることなく、早期退職にかかる特別の年金を設けるか、新たな官職を設けるように定員・定数上の配慮をするなどの措置を行うべきである。

再任用制度については、人事院の意見の申出でも定員事情などから下位の官職に短時間勤務で再任用される職員が多くなっている現状を指摘した上で、職員の士気の低下を懸念し、フルタイム再任用の拡大の必要性に言及している。改めて希望者全員のフルタイム再任用の実現にむけて定員管理の弾力化を求める。

長時間労働の是正について、人事院は、超過勤務の上限規制を人事院規則に定めるとしているが、その内容は、他律的な業務の比重の高い部署での過労死ラインの上限時間の設定や、それをも上回る上限時間の特例などを認めており、とても長時間労働が是正できるとは思えない内容である。長時間労働の是正に向けて、上限規制の徹底とともに、それぞれの職場の実態にあわせた客観的な勤務時間管理の義務化、窓口受付時間の設定、インターバル制度の導入など、実効性のある対策を講じるべきである。

他方で、超過勤務が高止まりしている最大の要因は、現場の実態を顧みず、画一的に人員を削減してきた定員管理政策にある。行政需要や業務量にふさわしい定員を確保・配置するために、総定員法と定員削減計画を即刻廃止するとともに、新たな定員削減計画は策定すべきではない。

非常勤職員の労働条件改善と雇用の安定について、昨年5月の「申合せ」のフォローアップ調査が実施されていることは一定評価するが、まだまだ不十分である。人事院も慶弔に係る休暇について所要の措置を講じるとしているが、これも不十分である。最低でも労働契約法に準拠して、賃金や諸手当、休暇制度などの常勤職員との不合理な労働条件の相違を直ちに改善するなど、非常勤制度の抜本改善を求める。

恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化すべきである。少なくとも改正労働契約法で定められている無期雇用への転換が公務職場でも可能となるよう制度を早急に整備すべきである。あわせて、更新に係る公募要件は直ちに撤廃すべきである。その運用が職場を混乱させ、非常勤職員の権利を侵害している実態に目をむけるべきである。また、政府は、勤勉手当の支給に際して「勤務実績把握」を求めているが、雇用が不安定な非常勤職員にとって、評価されること自体、任期更新に影響するのではないかと精神的に多大な負担となっている。したがって、勤勉手当の原資は全て期末手当に回し、一時金を一本化すべきである。

両立支援制度の拡充について、この間、一定の改善がはかられてきたが、必要な時に両立支援制度を活用できるように代替要員の確保など、増員を含む職場環境の整備が

必要である。さらに、切実な職場要求を反映し、制度を拡充することを求める。

独立行政法人等の労使自治の尊重について、独立行政法人には民間労働法制が適用され、労働条件決定も労使自治に基づき決定されることが当然である。この間政府は運営費交付金の削減をちらつかせながら国準拠とする「要請」を行うなど、政府による実質的な干渉が行われてきている。労使自治を尊重し、不当な介入・干渉を行わないよう求める。

労働基本権の全面回復などについて、ILO第107回総会では日本政府に対して、公務員への労働基本権付与に関する二つの勧告が行われた。政府は、この勧告を真摯に受け止め、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など、憲法とILO勧告に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度を確立するよう改めて求める。

以上、要求書についての考え方を申し上げたので、現時点での回答をお聞かせ願いたい。

内閣人事局

ただ今、要求の趣旨について説明いただきましたが、皆様方の強い関心事項がそれぞれ表れたものであると認識しております。

中でも給与について、本日、人事院から給与改定に関する勧告が提出されました。それを受けて、給与関係閣僚会議を開催し、その取扱いの検討に着手したところです。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいります。

その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えています。

また、定年の引上げについては、人事院の意見の申出を踏まえ、皆様方の意見も十分に伺いつつ、今後、更に検討してまいります。

その他の事項についても十分認識し、対応していきたいと考えております。

国公労連

我々は、本来、労働条件は労使交渉によって決定すべきという立場であり、人事院勧告制度を容認する立場ではない。しかし、現行制度下では、こういう勧告が出た以上、これを踏まえた検討が必要ということで、要求書を提出させていただいた。是非使用者として誠意を持った検討をお願いしたい。

特に、定年引上げについては、定員問題や、退職給付、給与水準の在り方を含めた全体像を早急に示した上で、十分な交渉・協議を尽くしていただき、我々との合意を前提に制度化に向けた検討を進めていただきたい。

今も、西日本豪雨への対応で、公務員は休日、昼夜を問わず奮闘している。そういう方々の努力に応え得るような、使用者としての検討内容を示していただきたい。

— 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)