

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10月30日（火）10:00 ～ 10:30
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
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8名
案 件 人事院勧告に関する要求書に係る中間回答②

国公労連

今年の人事院勧告の取扱いについて、何度かやりとりをしてきているが、今日時点における中間的な検討状況について、お聞かせ願いたい。

内閣人事局

8月10日に提出のあった「2018年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」について、現在までの検討状況を申し上げる。

去る8月10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、同日、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。

国家公務員の定年の引上げについては、その論点を整理し、本年2月に、人事院に対して検討を要請していたところであるが、本年8月、「意見の申出」という形で定年の引上げについて第三者機関である人事院の見解が示されたところ。平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえると、公務において培った知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員の最大限の活用を目指すことは、人的資源の有効活用や、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から合理的であり、重要な意義を有すると考える。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。

長時間労働の是正については、人事院から、人事院勧告と併せて超過勤務の上限等に関する措置を含む「公務員人事管理に関する報告」がなされたが、今回の報告は、先の通常国会で成立した働き方改革関連法及び昨年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報告」を踏まえ、人事院において検討されたものと承知している。今後、人事院規則等において制度化されるものと承知しているが、政府としても制度の施行に向けて準備を進めるとともに、引き続き、皆様のご意見も伺いながら、国家公務員の長時間労働の是正に向け、実効性のある対策に取り組んでまいりたい。

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。今般、内閣人事局において調査を行ったところ、例えば、平成28年の調査では2～3割弱の支給率であった特別給について、9割超の非常勤職員に対し支給されることとなるなど、着実に処遇

改善が進んできている。引き続き、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。

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。

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、引き続き慎重に検討する必要があると考えており、皆様とは、引き続き意見交換をさせていただきたい。

国公労連

中間的な回答をいただいたが、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。

給与改定について、2018年人事院勧告は、俸給の引き上げ幅、諸手当の改善など、我々の要求や生活と労働の実態からすれば、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。

定年年齢の引き上げについて、これまでも政府・内閣人事局は「皆様も含めた関係者の意見も聞きつつ進める」としてきたが、未だに具体的な協議が行われておらず、誠実な対応とは言い難い。具体的な協議が行われていないため、あらためて指摘しておくが、人事院の意見の申出は、改善すべき課題が多くある。給与水準を切り下げないこと、地方も含めた一律的な役職定年を導入しないこと、定年前の再任用短時間勤務制については現行の再任用制度とともに改善をはかること、加齢によって定年延長が困難な職種への対応を行うことを求める。

今後、少なくとも最終交渉で制度化に当たったスケジュールを明らかにするとともに、定員問題や退職給付との関係を含めた全体像を示して、各級レベルの国公労連との誠実な交渉・協議をつくり、我々との合意を前提とすることとし、一方的な決定を行わないことを求める。

長時間労働の是正について、「国家公務員の長時間労働の是正に向け、実効性のある対策に取り組んでまいりたい」との回答であったが、超過勤務時間が高止まりしている最大の要因は、職場からすれば、画一的に人員を削減してきた政府の定員管理政策にあるし、我々もそう認識している。公務・公共サービスを維持・拡充するために、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を策定しないよう求める。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していただきたい。

非常勤職員の労働条件改善と雇用の安定について、申合せの結果、非常勤職員の特別給の支給などの処遇改善がされていることや、申合せに関する調査を実施したことは、一定の評価をしたい。しかし、非常勤職員については未だ、無期転換制度がないこと、画一的な公募要件があること、勤勉手当の支給に際して勤務実績把握が求められていること、諸手当の支給月数や休暇制度など、常勤職員との不合理な労働条件の相違がある。働く非常勤職員が安心して働けないという点はもちろん、良質なサービスを安定的に提

供するという観点からも、抜本的に改善すべき課題が多くある。また、障害者雇用を理由に、現在、公務職場で働いている非常勤職員を雇い止めするようなことが起こらないよう政府として各府省を指導することを求める。

自律的労使関係制度について、「引き続き慎重に検討する必要がある」「引き続き意見交換をさせていただきたい」などとしているが、これまで我々と何の意見交換も行われていない。ILOが求めた社会的パートナーとの具体的協議と行動計画の策定はどうなったのか。早急に憲法と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べきである。

統括官から再回答があれば、お願いしたい。

内閣人事局

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。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。

定年引上げに関して、給与については、今回の人事院の意見の申出において7割水準に設定するとされており、いずれにしても、今回の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、引き続き、必要な検討を行ってまいりたい。

役職定年については、高齢期の職員の知識、技術、経験等の活用と、組織全体としての活力の維持や総人件費の増加の抑制とを両立させるため、導入が必要と考えている。人事院の意見の申出においては、「原則として、本府省、地方支分部局等の管理監督職員の官職を役職定年対象官職とする」とされており、これを踏まえて、引き続き、必要な検討を行ってまいりたい。

再任用短時間勤務について、職員が現在以上に高齢期まで勤務することになると、健康・体力・気力などの面での個人差や家族の介護など職員側の事情により、多様な働き方のニーズが高まることを見込まれるため、60歳以上の年齢の職員を短時間勤務の官職で再任用する制度を設けることが必要ではないかと考えている。人事院の意見の申出を踏まえて、引き続き、必要な検討を行ってまいりたい。

加齢により就労が困難な職種については、人事院の意見の申出に特に盛り込まれてはいない。高齢期の職員の職務や職域については、今後所管する行政分野に応じ、各府省において具体的に検討するものと考えている。

いずれにしても、定年引上げについては、専門的第三者機関である人事院の意見の申出を踏まえつつ、退職給付等との関係も含め、国民の理解が得られるよう政府として更に検討を重ねて結論を得てまいりたいと考えている。その際、職員一般の関心が高い事項であることから、皆様方からも十分に御意見を伺ってまいりたい。

非常勤職員に関して、無期転換について。非常勤職員として雇用されている者を常勤職員に転換するということは、実質的に見れば、その者を常勤職員として採用するのと同じこととなるが、国家公務員の場合、常勤職員として採用するには、国家公務員法に基づき、採用試験などによって、能力の実証を行う必要があることをご理解いただきたい。

公募要件については、期間業務職員の採用については、能力の実証を面接及び従前の

勤務実績に基づき行うことができる場合など例外的な場合に公募によらない採用が認められているが、その公募によらない採用も、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとされていることからわかるように、非常勤職員の採用については、原則として公募によるものであることにご理解をいただきたい。

賃金・休暇制度・生活関連手当等の労働条件改善や雇い止めの関係についてだが、休暇制度については、これまでも、例えば夏季における弾力的な年次休暇の付与や、年次休暇の1日未満の端数の翌年繰越しが可能となるなど、処遇改善が図られてきている。いずれにしても、引き続き、各府省において、関係法令や人事院の通知等を踏まえて適切に対応されるよう、人事院とも連携し、各府省に対して、非常勤職員に関する制度の適切な運用を促してまいりたい。

国家公務員の労働基本権に関して、自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、引き続き慎重に検討する必要があると考えている。皆様方とは、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。

国公労連

定年引上げについて、どの国会に法案を提出するのかなど、スケジュール感を示していただきたい。「皆様の意見を聞いて」とのことだが、我々の意見を聞いてもらって、それを法案に反映するには、まずスケジュールを示していただく必要がある。次の最終回答までをお願いしたい。

60歳以上の職員の給与について、元々論点整理でもそう整理されているが、国家公務員の総人件費は増加させないという風に聞こえる。人事院の申出でも7割とされているが、人事院はその根拠を具体的に明らかにしない。厚労省の「賃金構造基本統計調査」の常勤職員の給与が根拠だと言うが、民間の60歳以上の従業者のほとんどは再雇用者であるし、本年4月の「職種別民間給与実態調査」では、7割を超えている。その上で何故7割なのか、人事院は明らかにしようとしない。60歳で定年を迎えると思っていた職員が、「やる気はないが生活のために働く」となるのか、「働きがいを持って、その培ってきた能力を行政サービスに生かす」となるのか、給与が最大の分かれ目であり、国民のためには後者を目指すべきである。この件は既に人事院を離れており、内閣人事局が考えるべき。

定年引上げ制度は、実質、公務先行であり、本件は民間の60歳以上の従業者の給与にも大きな影響がある。その点も含めて、節目節目で我々の意見も聞いていただきながら、検討いただきたい。

両立支援制度について、「制度の周知や意識改革を進める」とのことであった。もちろんそれも必要なことだが、職場では「制度があっても使えない」という声が多い。制度の周知や、意識改革が進んでいるにも関わらず、「使えない」ということなので、具体的な改善施策をお願いしたい。

障害者雇用問題について、我々も、障害者が安心して働ける社会が重要とは考えているが、障害者枠を設ける上で、障害者を支援する職員も含めた、必要な定員の確保も重要である。障害者雇用を進めるに当たっては、我々に対しても制度設計について説明していただきたいし、その運用に当たっては、我々が求める誰もが安心して暮らせる社会に向けたしかるべき対応をお願いしたい。

内閣人事局

定年の引き上げについて、どの国会に法案を提出するか、現段階ではお示しできる状況にないが、いずれにしても、皆様の意見を伺いながら、検討してまいりたい。

60歳を超える職員の給与については、基本的には人事院から専門的見地を踏まえ、示されたものと認識している。いずれにしても、引き続き、必要な検討を行ってまいりたい。

両立支援制度については、正に意識改革を含め、実際に対応が進んでいかないといけない問題と考えている。今週金曜日にも、各府省次官クラスの会議を開いて、改めて周知する予定である。

障害者雇用については、先般開催された「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」において「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」が決定され、今回の事態の再発防止策とともに、各府省が法定雇用率を速やかに達成するための取組に加え、障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に向けた取組が盛り込まれたところ。いずれにしても、既に働いている方の側も含め、障害者雇用を円滑に進めるため、環境整備を進めてまいりたい。

定員については、厳しい財政状況の中、国民のニーズを踏まえた行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を進めていくことは重要であると考えている。一方、ワークライフバランス定員など、できる工夫を行っているところであり、皆様から伺った現場の状況や要望については、担当に伝えてまいりたい。

国公労連

給与以外の課題については、いずれも引き続き、これから具体的に詰めていただくべき課題ばかりである。とりわけ定年の引上げは、労働条件、人生設計に関わる重要な課題である。人事院が専門的見地から意見の申出を行ったからと、そのまま制度とするのではなく、事前に我々と意味のある協議がなされた上で、制度設計をしていただきたい。単に我々の意見を聞くだけでは、誠実な対応とは言えない。一方、未来投資会議では、「人生100年時代」「70歳までの収入確保」などが議論されており、これから将来に向けて、公務・社会をどうしていくのかといった幅広い議論をさせていただきたい。人勤期要求書に係る最終回答以降の協議の場には、そういう姿勢で臨んでいくことを求め、今日はここまでとさせていただく。

— 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)