

## 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11月5日（月）  
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名程度  
当方）植田人事政策統括官 外7名  
案 件 人事院勧告に関する要求書に係る最終回答

### 国公労連

前回の交渉の際、「早急に結論が得られるよう努力する」とのことであったが、今年の人事院勧告等の取扱いについて、近く、第2回給与関係閣僚会議が開催されると聞いているが、最終的な検討結果を伺いたい。定年年齢の引き上げについて、前回の交渉では、少なくとも最終交渉で今後のスケジュールを明らかにするとともに、定員問題と退職給付の在り方を含む全体像を示し、我々との誠実な交渉・協議を尽くし、我々との合意の上で決定することを求めた。これらを踏まえ、最終的な回答をいただきたい。

### 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、最終回答を行う。本年度の国家公務員の給与の取扱いについては、去る8月10日に人事院勧告が提出されて以来、人事院勧告制度尊重の基本姿勢の下、国政全般の観点から政府部内で検討を続けてまいった。その結果、明日、第2回目の給与関係閣僚会議が開催され、勧告どおり、平成30年度の給与改定を行うことが決定される方向。給与関係閣僚会議で決定がなされれば、その後の閣議において、公務員の給与改定の取扱方針が決定され、あわせて、給与改定に係る法律案について決定されることとなる。

なお、定年の引上げについては、人事院の意見の申出も踏まえ、引き続き更なる検討を重ね、皆様方の意見も十分に伺いつつ、結論を得てまいりたいと考えている。本日の回答は以上である。職員の皆様には、今後とも、国民の信頼に応え、公務能率の向上及び行政の効率的・効果的な運営に努めていただきたい。

### 国公労連

明日、勧告どおりの給与改定が閣議決定される方向との回答であった。極めて不十分な改善であるが、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という意味では受け止めたい。

しかし、定年年齢の引き上げに関して、今後のスケジュール、定員問題と退職給付の在り方を含む全体像は示されておらず、大変不満である。雇用と年金の接続は、使用者としての責務である。政府・内閣人事局は、「専門的第三者機関である人事院の意見の申出の7割水準を踏まえ、国民の理解が得られるよう必要な検討を行う」としている。しかし、人事院も認めているように、賃金水準を7割とする根拠である「賃金構造基本統計調査」における民間企業の60歳～64歳の従業員は、多くが再雇用者であり、根拠とするには甚だ不十分である。また、人事院が自ら行った「職種別民間給与実態調査」結

果では、定年年齢が60歳を超える企業はわずか13%であり、うち60歳を超える従業員の給与減額を行っている企業は、管理職でも37.5%、非管理職は32.3%に過ぎない。賃金水準を7割とすることは、全く合理性がない。

政府として、「人生100年時代を見据え、誰もがいくつになっても活躍することができる社会を構築する」とする中、国家公務員の定年年齢の引き上げは、近未来の働き方をリードするものである。賃金水準などは民間のモデルケースとなりうる公平で納得性の高い仕組みとすべきである。こうした意見を受け止めた上で、検討いただきたい。

### 内閣人事局

繰り返しになるが、7割水準は専門的な第三者機関である人事院から意見の申出があったもの。これを踏まえつつ、制度設計に当たっては、国民の理解が得られるよう検討を重ね、結論を得てまいりたい。職員の皆様の職業生活に関わる、非常に関心の高い事項であるので、皆様からご意見を伺いながら、検討を進めてまいりたい。

### 国公労連

定年引上げは、定年制導入以来の大きな制度改変であり、当然職場の関心は非常に高い。少なくとも前回の人事院の意見の申出以降、再任用制度の活用のみで時間が経過し、この時期に至っても具体的な制度設計についての協議が行われていないのは極めて不十分である。我々との十分な、中身のある交渉・協議をし、合意の上で、制度を決定していただきたい。

この機会にもう1件要求がある。昨年来申し上げている通り、職場の最大の関心は、定年引上げ問題もそうだが、現場の増員による体制の強化である。来年度で現行の定員合理化計画が終了するものと考えているが、定員管理の在り方についての要求書を改めて提出させていただきたい。要求項目について、若干説明させていただく。

一般職の国家公務員の定員は、1969年に制定された「行政機関の職員の定員に関する法律」により上限規制されるとともに、定員削減計画と一体となって定員管理が行われてきた。2014年に閣議決定された「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」では「5年ごとに基準年度を設定し、毎年2%（5年10%）以上を合理化する」とされており、この方針を踏まえれば2020年度から5年間の新たな削減計画が策定されることが危惧される。2018年度定員査定結果では、政府の重要施策にかかる体制が強化されたが、一方で、国民と直接向き合い公共サービスを提供する地方出先機関に削減が押しつけられ、結果として全体で5,602人を削減する結果となった。こうした政府の定員管理政策により、職場は手一杯であり、本来、常勤職員を雇用すべきところ、非常勤職員を雇用して公務・公共サービスをなんとか維持しようとしているのが職場の実態である。

実際、公務の職場では、「委員・顧問・参与等」「保護司」「水門等水位観測員」を除いても、正職員と同様の仕事をしている臨時・非常勤職員の数は7万人を超えていると思っている。現行の定員管理は、総人件費抑制・定員削減といった大方針の元で一律に削減数を押し付ける一方で、新規業務を中心に増員査定を行うというものであり、そうした定員管理の結果、例えば必要な部署に必要な人員を配置できず、併任発令で対応す

るなど、いびつな行政体制が生まれている。そして各行政の基本業務が拡充されるどころか新規業務にかかる業務量のみが増大し、行政サービスの低下にもつながっている。公務職場は疲弊しており、人事院の年次報告で2016年度の「精神および行動の障害」を理由とした長期病休者は増加傾向にあり、全体の65.5%を占めている。また、在職中の死亡率も増加している。先日の交渉では、「既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を進めることが重要」との回答があったが、職場では業務の見直しや定員の再配置は限界となっている。また、「ワーク・ライフ・バランス定員など、できる工夫は行っている」との回答もあったが、実際に定員査定では、ワーク・ライフ・バランス定員の措置や定員純減数を上回る時限増員措置がされる結果となっている。これらは、現行の定員管理政策が職場実態に見合わず、機能不全に陥っていることを示している。

さらに、国の機関における障害者雇用率の目標達成に向けて、来年中に4000人の障害者を雇用するという話もあるが、職場の体制が限界を超える中、「障害者採用で定員の扱いはどうなるのか」という不安が高まっている。障害者が職業人として自立するため国がその責任と役割を果たすことは当然だとしても、障害を持つ人の多くは、職業生活を送るにあたり何らかの支援が必要である。先日から報道されている通り、障害者雇用の募集情報に「自力通勤ができること」と記載したことが問題になり、修正した省庁があったが、本件に、国の障害者雇用についての「採用すればそれで良く、職業生活は障害者の個人の努力で」という考え方が表れている。障害者をきちんと支援しなければ、パワハラ問題等にもつながる。よって、障害者である職員はもとより、それを支援する職員の定員を増やすことは当然であり、少なくとも別枠で確保すべきである。

今、政府がなすべき課題は、行政需要に見合った定員の大幅増員による体制確保とそれによる公務・公共サービス機能の向上である。現在の定員管理が、フルタイム再任用や定年延長、非常勤職員制度、職員の健康管理など、公務員制度や職員の労働条件に深刻な影響を与えている実態を直視すべきである。総定員法を廃止するとともに、「定員合理化計画」を撤回し、必要な要員を確保すること、当面、定員管理の柔軟な運用により、職場実態に見合った要員等を確保すること、新たな「定員合理化計画」の策定は行わないことなどを求める。

#### 内閣人事局

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。ご要望については、直接の担当に伝えておきたい。

#### 国公労連

本日提出した「定員管理等に関する要求書」について、今後、直接の担当部局との各レベルで誠実な交渉・協議を行うことを強く求めるので、調整いただきたい。

— 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)