

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31年3月13日（水）13:10 ～ 13:40
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）吉澤事務局長 外14名程度
当方）植田人事政策統括官 外10名
案 件 春闘期要求書に対する中間回答②

公務員連絡会

先週、審議官と議論させていただいたところだが、本日は統括官から中間的な回答をいただきたい。

内閣人事局

2月19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。

2019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、非常勤職員の処遇改善については、平成29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間で申合せを行っており、昨年、内閣人事局において調査を行ったところ、期末手当や勤勉手当について、平成28年の調査では2～3割弱の支給率であったのに対し、9割超の非常勤職員に対し支給される予定となるなど、着実に処遇改善が進んでいる。皆様とも引き続き意見交換を重ねつつ、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。

労働時間、休暇及び休業等に関して、長時間労働の是正については、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。

また、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
- ・管理職をはじめとしたマネジメント改革

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。

なお、本年2月に人事院規則が改正され、超過勤務命令を行うことができる上限の時間を設定するなどの措置について、本年4月から施行されると承知している。

このような制度改正を踏まえ、政府としても、職員の超過勤務時間管理など、同制度の

適切な運用をはかりつつ、その運用状況を見ながら、必要に応じ、適切に対応してまいりたい。

障害者雇用については、関係閣僚会議において決定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、職場実習の実施や講習会の開催、障害者雇用マニュアルの整備などにより、障害者が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備や、職員の理解促進に取り組んでまいりたい。

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、「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」等に基づき、各府省の取組を引き続きフォローアップし、そ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、国家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。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ついては、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、職員の心身の健康の保持増進等に努めているところであり、引き続き、各府省における基本計画の実施状況を把握し、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、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

長時間労働の是正に向けては、新たな仕組みの元、労使で努力する必要がある。一方で、改正された人事院規則において、他律的業務の範囲、特例業務などを各府省で判断することは極めて問題であり、実効性について懸念している。とは言え、人事院は初めて時間外労働の上限を義務化し、覚悟を示した。政府としても超過勤務縮減に取り組む覚悟と決意を示されたい。

内閣人事局

人事院規則が改正され4月から新しい仕組みが始まる。これまでも長時間労働を前提とした働き方を改め、生産性の高い働き方へと変えていくなど、超過勤務の縮減にしっかりと取り組んできたが、今後も重要課題の一つとして政府全体として取り組む必要がある。また、新たな制度については、まずは適切な運用をはかりつつ、その運用状況を見ながら、必要に応じ、適切に対応してまいりたい。

公務員連絡会

政府としても勤務条件に係る課題として主体的に対応いただけるものと理解している。各府省間や職員間における公平性、統一性の確保という問題がある一方で、結果も出さないといけないと考えるが、見解を伺いたい。

内閣人事局

結果ありきではなく、引き続き、超過勤務の縮減に政府全体として取り組むということ。新たな制度が創設されたが、これまでの取組が変わるわけではない。いずれにせよ、まずは適切な運用をはかりつつ、その運用状況を見ながら、必要に応じて、適切に対応してまいりたい。

公務員連絡会

結果ありきではないが、民間が楽な経営状態でない中で実施することを考えれば、国は結果を出すという覚悟が必要。人事院の国家公務員給与等実態調査によると、超過勤務時間の年間総時間数つまり手当の支給対象時間数は、ここ数年、状況にほとんど変化がない。これは潜在的な不払いが相当程度あるということを示していると考えられる。数字の上で超過勤務時間数を縮減しても、不払いが増えるだけになるのではと危惧しているが、見解を伺いたい。

内閣人事局

超過勤務命令に従い、勤務した時間に対し、超過勤務手当が支給される。あくまでも今まで通り超勤縮減の実現をはかることが重要。

公務員連絡会

潜在的な不払いがあるという前提で結果を出すとなると、労使ともに相当な努力が必要。時間外労働の上限規制はゴールではなくスタートであるという認識を持って、引き続き取り組んでいただきたい。

内閣人事局

議論の前提で多少認識が異なる部分があり、すれ違いになっているかもしれないが、我々としては新しい制度の元、引き続き、適切に対応してまいりたい。

公務員連絡会

毎回議論させていただいているが、人勧尊重と国政全般の観点について、どう整合するのか。改めてお聞かせいただきたい。

内閣人事局

我々は両者が矛盾するものとは考えていない。両者を勘案し、政府が取扱い方針を決定し、法案を提出し、国会審議を経るもの。人勧尊重という姿勢は変わらないが、一方で、国の財政状況や経済社会情勢など、国政全般の観点を踏まえて決定するもの。

公務員連絡会

人事院勧告が労働基本権制約の代償措置である以上、いかなる状況であっても、尊重していただかなくてはならない。例えば本日の春闘の決着状況を見ると、多くの分野で引下げとなっている。景気の先行き不透明感を踏まえた労使の判断ということであれば、人勧期には相当厳しい議論をせざるを得ないかもしれない。その際には、十分な協議をお願いしたい。

非常勤職員の処遇改善について、各府省において期末勤勉手当の支給に努力いただい

ていることは我々も受け止めているが、問題とさせていただきたいのは給与改定時期。遅くとも常勤職員の給与改定の翌月に改定するよう申合せがなされていると承知しているが、昨年状況について、内閣人事局として把握していれば教えていただきたい。

内閣人事局

ご指摘の通り平成29年5月の各省申合せでは、非常勤職員の給与は常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本としつつ、当面は、遅くとも改正給与法が施行された翌月の給与から改定するものとされている。昨年7月1日時点で、「遡及改定」を予定されていた非常勤職員は、「施行の当月又は翌月から改定」を含め、94.6%となっている。

公務員連絡会

申合せの前後の比較はどうか。

内閣人事局

平成28年の調査では「4月に遡及改定」が5%、「翌月から改定」が19%である。

公務員連絡会

同一労働同一賃金までは求めないが、せめて改定時期くらいは合わせるべきではないかと考えていたところ、改定時期についてはかなり進歩が見られる。100%というわけではないが、そろそろ次の段階に移行する時期なのではないか。そのための調査について、定期的に行うことにはなっていないと承知しているが、今後の計画等、あれば教えていただきたい。

内閣人事局

特に決まってはいるが、結果には改善が見られるので、引き続き、各府省の状況を注視し、適切に対応してまいりたい。

公務員連絡会

調査を定期的に行うことが各省の緊張感にも繋がると考えている。そういう意味で、前向きに検討いただきたい。

定年引上げについて、本通常国会に法案が提出されなかったことは、残念であった。次の機会は秋の臨時国会ということになるが、決意も含め、検討状況に進展等あれば、教えていただきたい。

内閣人事局

法案の提出時期も含め、検討している段階である。様々な意見をいただいているので、それらも踏まえ、結論を得てまいりたい。

公務員連絡会

我々とのしっかりとした協議を踏まえ、検討するという理解で良いか。

内閣人事局

冒頭申し上げた通り、人事院からの意見の申出を踏まえ、検討している。

公務員連絡会

あくまで報道ベースの情報だが、自民党行革推進本部から人事院の意見の申出（60歳以上職員の給与の7割水準）への異論を含む提言が出された。労働基本権の代償機関である人事院の意見の申出と異なる内容が国会又は政府で決定されることになれば、大問題であるということにご留意いただきたい。

（全農林）

再任用制度がうまくいっていないので、25年の閣議決定の改善をお願いしたい。現行の定員削減計画において、農水省は、実績と計画を合わせて全省庁の6割を削減しているが、その影響もあって、再任用希望者のほとんどを短時間勤務で任用している。短時間勤務は処遇が不十分であり、無年金者は生活が困窮している状況である。

定員審査について、新規増員を行政ニーズに応じて措置することは理解できるが、削減については一律的・前例踏襲的にすべきではない。働き方改革、長時間労働是正、少子高齢化など、昨今の状況の変化を踏まえるべき。仮にまた削減計画を策定するにしても、各府省平等にすべきであり、前例踏襲的に農水省に特化した計画としないよう求める。

内閣人事局

再任用制度については、引き続き、閣議決定に沿って対応してまいりたい。また、定員管理に関して、いただいた要望については担当に伝えてまいりたい。

公務員連絡会

3月20日に大臣から最終的な回答をいただくことになるが、要求に沿った前向きな回答をお願いする。

— 以 上 —

文責：内閣官房内閣人事局（先方の発言については未確認）