

## 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26年8月8日（金） 11：00 ～ 11：20  
場 所 特別中会議室（8号館8階）  
人 数 先方） 宮垣委員長 外8名  
        当方） 笹島人事政策統括官 外5名  
案 件 「14年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」の受取り

### 国公労連

昨日出された人事院勧告に関わって、要求書を提出させていただく。

人事院は官民の給与較差にもとづき、国家公務員給与を1,090円、0.27%引き上げるとともに一時金を0.15月引き上げること、交通用具使用者にかかる通勤手当の引き上げることなどを勧告する一方で、私たちが強い懸念を示していた「給与制度の総合的見直し」を盛り込んだ。

これは、11月15日の閣議決定にもとづいて、政府が行った地域間・世代間の給与配分見直しをはじめとする「給与体系の抜本改革」の要請に、人事院が応えたものである。

政府は、人事院勧告制度を尊重する姿勢を示す一方で、7月25日に閣議決定した「国家公務員の総人件費に関する基本方針」でも、人事院勧告を先取りする形で、給与見直しを推進する姿勢を示したが、昨年の要請もそうであったように、問題である。

すなわち、労働基本権が制約されているもとの、使用者が労働条件の引き下げを第三者機関に執拗に求めたことは、第三者機関と労働組合との対等な交渉に介入するに等しいことであり、労働基本権制約の代償機能を軽視した、公務員労働者の権利侵害である。

加えて、圧倒的多数の国家公務員労働者にとって、不利益変更となる内容であるにもかかわらず、人事院は労働組合の合意と納得を得るための説明や交渉を尽くさず、一方的に勧告を行った。

したがって、14年人事院勧告の扱いについては、私たちの要求をふまえた交渉協議に基づく合意のもとで決定することを強く求める。

7年ぶりとなる賃上げは、厳しい職場実態のもとで国民の安全・安心を守るために業務に邁進している国家公務員労働者の労苦に報いるという点では当然である。しかし、毎月勤労統計によれば実質賃金は5月・6月ともいずれも3.8%減少しており、生活と労働の実態に照らせば、まだまだ不十分だと言わざるを得ないが、少なくとも改善部分は早期に実施するよう求める。

国公法第62条では「その官職の職務と責任に応じてこれをなす」と給与の根本基準が謳われ、一般職給与法第4条では、俸給について職務や勤務条件を考慮したものとすよう定められている。しかし、今回の「給与制度の総合的見直し」はこうした職務給原則を無視し、「国民の理解」や「民間準拠」を口実に、公務部内に賃金の地域間格差と年齢差別を持ち込むものに他ならない。したがって、「給与制度の総合的見直し」として触れられている部分については実施しないことを求める。

「給与制度の総合的見直し」が強行されると、50歳代後半層の本俸は4%も引き下げとなる。住宅ローンや教育費などの経済的負担を抱えている多くの50歳代後半層の職員にとっては、本俸はもとより、本俸を基礎にしている退職手当も引き下がる、大幅な不利益変更となる。

一昨年、2011年時点の官民較差にもとづいて402万円もの退職手当を削減する退職手当法改悪が強行されたが、本俸の引き下げによってさらに退職手当の支給額が引き下げられる道理はない。したがって、現行の支給水準を維持できるよう、附則の改正を含めて必要な措置を求める。

雇用と年金の確実な接続のためには、人事院が2011年9月に行った意見の申出に沿った、定年延長の早期実施が必要である。年金支給開始年齢の62歳への繰り延べが再来年にせまっている中で、定年延長にむけた協議を開始するよう求める。

再任用の運用については、2013年3月の閣議決定で、「定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、フルタイム官職に当該職員を再任用するものとする」とされているにもかかわらず、定員枠が限られていることから、一般職員では、短時間再任用が中心となっている。したがって、希望者全員のフルタイム再任用が可能となるよう定員枠を別枠で確保することを求める。

また、頭数にこだわった硬直的な定員管理が、再任用職員の配置だけではなく、非常勤職員制度や職員の健康管理にまで影響している実態から、弾力的な人員配置が可能な仕組みにするようもとめる。その際、労働組合との協議を尽くすよう重ねて求めたい。

「公務員総人件費削減」方針の下、職場には限界を超えた定員削減が押しつけられている中で、国の職場で働く非常勤職員が配置され、行政運営にとってなくてはならない存在となっている。

しかし一方で、その賃金・処遇は常勤職員との均等待遇がはかられるどころか、劣悪なまま据え置かれている。今回の勧告では有給休暇の取り扱いについて一部改善が盛り込まれたが、我々の要求からはほど遠いものとなっている。

良質で安定した行政サービス提供の観点からも非常勤職員の処遇改善と雇用の安定を実現するよう求める。

独立行政法人については、民間労働法理が適用され、労働条件決定も労使自治にもとづき決定されることが当然であるにもかかわらず、この間政府は運営費交付金の削減もちらつかせながら国公準拠の賃金引き下げを「要請」しているが、認められるものではない。独立行政法人におけ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。

冒頭にもふれたとおり、公務員の労働基本権が不当に制約されているもとの、重大な労働条件である級別定数の事務・権限が使用者である内閣人事局に移管された。7月25日に閣議決定された「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」では、級別定数について、「人事院の意見を十分に尊重する」と付記はしているものの、「内閣の重要施

策に対応できる体制を機構・定員管理と一体となって実現する」としており、労働基本権の代償機能が十分保障されないのではないかという懸念がある。したがって、級別定数の査定に当たっては、従前の取扱いを含めて、労働基本権の代償機能が十分に働くことを保障すべきである。また、級別定数の最終決定においては、人事院の意見はもとより、我々の意見を十分反映したものとなるよう求める。

今年6月にはILOが9度目となる勧告を行うなど、公務員に対する労働基本権回復は待ったなしの状況となっていることから、あらためて憲法とILO条約に基づく労働基本権の回復を実現するよう求める。

直接勧告と関連はないが、国公労連は今回の「給与制度の総合的見直し」中止を求めて炎天下の3日間座り込み行動を行った。現在、各省庁が委託している警備会社の警備員のみなさんが、日陰もない門前で警備業務にあたっておられるが、労働安全衛生の観点から熱中症予防対策が不十分な府省がある。政府・各省が直接の使用者ではないにせよ、同じ国の職場で働く労働者として、熱中症対策など労働環境の改善・配慮を求める。

#### **内閣人事局**

政府は、昨日、人事院勧告を受け取ったところであり、速やかに給与関係閣僚会議の開催をお願いし、その取扱いの検討に着手したいと考えている。

人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置の根幹をなすものであり、政府としては、同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検討を進めてまいる所存。

人事院勧告の取扱いの検討に当たっては、皆様方の意見も十分にお聞きしたい。

#### **国公労連**

近日中に給与関係閣僚会議を開催し、報告の内容を受けた国家公務員給与の取り扱いについて議論するとの回答をいただいた。人事院勧告を具体化するに当たっては、本日述べた要求を反映した内容とすることを求め、本日の交渉を終えることとする。

— 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）