

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27年2月19日（木） 13：30 ～ 13：50

場 所 合同庁舎8号館会議室

出席者 先方）宮垣委員長 外8名

当方）笹島人事政策統括官 外8名

案 件 2015年春闘期要求書の受取りについて

国公労連

2015年の国公労連の統一要求書を提出させていただく。

昨年来、安倍首相は、経団連など経済団体に対し、繰り返し賃金の引き上げを要請してきているが、昨年末からの経団連会長や日銀総裁の発言でも、「アベノミクス」による景気刺激策とともに、勤労者の所得増大が本格的なデフレ脱却につながるとの認識が、共通のものとなっている。

しかしながら、現状は、「給与体系の抜本改革」の方針に沿った2014年人勧の「給与制度の総合的見直し」に基づく、地方に勤務する職員や高齢層職員の賃金の引き下げや、年間2%もの定員削減が強いられ、国家公務員の総人件費抑制が押しすすめられている。

デフレ脱却のためには、民間への賃上げ要請だけではなく、政府が、「公務員総人件費抑制」の方針をあらため、率先した公務員労働者の賃金引き上げと、安定した雇用の確保を行うことで、国民に姿勢を示すことが重要と考えている。

<以下、要求事項説明>

【1 賃金・昇格等の改善について】

4月からは「給与制度の総合的見直し」による俸給水準の引き下げが行われることから、地方勤務や高齢層の職員をはじめ、全ての職員が生活改善を実感できるような大幅な賃金引き上げが必要である。平均20,000円の賃上げ要求は、最低限度の要求であり、景気回復をめざす政府の政策全般を勸案の上、適正に対処するよう求める。

依然として、民間との格差が大きい初任給改善を求める。昨年の勧告で若干の改善が図られたものの、人事院の実施した調査からは、高卒で約16,000円、大卒で約22,000円公務が下回っている。初任給の官民格差は、国家公務員の賃金全体を抑制したことにより生じたものであり、全体の底上げとともに早急に対応が必要である。

昨年、俸給水準の引き下げに対応するため、退職手当の「見直し」が行われたが、結果的に行（一）では最大20万円を超える支給額低下となる職員が生じる。この状況も踏まえ、賃金水準も考慮すべきである。また、こうした不合理を生じさせないためにも、退職手当制度について、きちんと労使で話し合う場を持つべきである。

【2 国民本位の行財政・司法の確立と要員確保等について】

「総人件費抑制」の方針を転換し、国民の求める公務・公共サービスの維持、拡充のため、行政需要や業務量にふさわしい定員の確保、若者の就職難解消や職場の活性化につながる新規採用の拡大を求める。

2015年定員は、1,093人の純減の一方で、別枠で492人の時限増員を措置している。こうした手法は、総定員法の枠組みや、新たな定員合理化の計画による画一的削減が限界を迎えていることの現れととらえている。こうした状況からも、総定員法や定員削減計画の枠組みを含め、定員管理施策を抜本的に見直す時期にきているのではないか。なお、総定員法や定員削減計画の廃止が一義的な要求ではあるが、その上で少しでも現状を改善するため、柔軟な定員管理などの手立てを尽くすよう求めるとともに、その際には労働組合と議論する場も設けるよう求めたい。

社会保険庁職員の分限免職処分に関し、一昨年末までに、人事院公平審査請求で25名が分限免職処分取消判定を受けるとともに、分限免職回避努力義務がつくされていないことが明らかになった。政府自らが分限免職の撤回を行うべき。

【3 民主的公務員制度と労働基本権の確立について】

公務員制度改革基本法には「自律的労使関係制度の措置」がうたわれるとともに、国家公務員法改正法案にかかる三党合意で、自律的労使関係制度について「職員団体と所要の意見交換を行いつつ合意形成に努める」とした附帯決議も採択されているが、現状は棚上げの状態である。

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とともに、早急に労働組合との協議を開始するよう求める。

また、内閣人事局が発足し、重大な労働条件である「級別定数」の管理を所掌することとなった。2015年級別定数査定は、人事院の意見の申出に基づく改定が行われたと認識しているが、今後とも、少なくとも、労働基本権制約の「代償措置」が確保されるよう、誠実な対応を求める。

2012年12月7日に出された国家公務員法弾圧2事件の最高裁判決は、公務員の政治活動禁止の違憲性にまでは言及していないが、公務員の政治活動の自由を認めるもので、基本的人権の回復を要請した判決といえる。したがって、公務員の政治活動を不当に禁止している国家公務員法第102条の改正を強く求める。

【4 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について】

残業の要因として、業務量に見合わない人員体制や国会対応が指摘されており、政府の責任で早急に対処すべきである。また、不払い残業を根絶するため、必要な予算確保を行うよう求める。

人事評価制度については、昨年10月から評価マニュアル改定や昇給制度の運用見直しなどが行われたが、評価制度に必要なのは、運用の公平性と職員の納得性を高めていくことである。そもそも、業績や能力などの個人の評価を公務の職場に持ち込むこと自体、困難である。したがって、給与や処遇への反映をやめ、能力開発や人材育成に活用するよう、制度の抜本的な見直しを求める。

また、勤務時間については、私たちの勤務条件に関する重要な事項であり、政府・使用者の意向により、職員の労働強化と健康破壊に結びつくような、一方的な制度導入や運用の変更などが行われるなど、あってはならないものである。仮に制度やその運用を変更する場合には、国公労連との合意を前提とし、提案・協議をつくすよう、あらためて申し入れておく。

【5 高齢期雇用・定年延長について】

雇用と年金の確実な接続を行うためには、人事院が意見の申出を行っているように、定年延長を行うことが不可避であり、早急に具体化に向けた協議を開始するよう求める。政府は、人事院からの定年延長に関する意見の申出への対応について、説明責任を果たすべきである。

また、現状、再任用により雇用と年金の接続を図るとしている以上、引き続き、政府の責任において、すべての希望者の再任用を担保するよう求める。さらに、再任用職員が安心して生活できる賃金水準確保が必要である。2014年勧告では、再任用職員の賃金引上げを見送る一方で、2015年4月からは「総合見直し」により俸給水準が引き下げられるものであり、ますます生活は厳しくなる。再任用職員についても、人事院の「意見の申出」を踏まえた賃金水準の改善を行うよう求める。

【6 非常勤職員の雇用の安定・処遇改善について】

非常勤職員の経験の蓄積が公務の運営には不可欠であり、それを度外視した公募に基づく選考そのものが、業務の安定的、効率・効果的な遂行を大きく妨げるものとなっている。こうした、職場の実態に見合うよう「公募要件」の廃止をはじめ、乱暴な雇止めを行わないこととし、制度整備と各省への運用の徹底を求める。

職場に働く全ての職員が「全体の奉仕者」として働きがいをもって働くために、非常勤職員の身分や処遇にかかわる法制度の整備が不可欠である。改正労働契約法で定められている「不合理な労働条件の禁止」や「労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる」ルールなどを公務の職場でも可能となるような制度の改善を求める。

2014年勧告に基づき、初任層の賃金引上げや通勤手当の引上げなどが行われたが、非常勤職員の処遇への反映は各府省任せである。非常勤職員についても確実に反映されるよう、予算当局を含め、各府省に指導を行うよう求める。

【7 男女平等・共同参画等について】

各府省では、2015年度までの目標を設定した「女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が策定されるなど、政府の重要施策と位置付けられ、効果的な取組が求められている。各府省では、数値目標は掲げたものの、男性を含めた職員の長時間・過密労働の実態が、家庭責任を負いながら働き続けて管理職に就くことを困難にしているという根本原因の解決が先送りされていることが問題である。

公務における女性の登用の拡大に向け、真に実効性のあるポジティブアクションとともに、人事管理を含めた環境整備を早急に行うよう求める。

【8 健康・安全確保、母性保護等について】

パワハラ対策について、国公労連が2012年に行った「人事評価アンケート」の結果では、少数ながら、「パワー・ハラスメント的な対応を行う評価者がいる」との結果があるなど、人事評価ともかかわって、職場内のパワハラ問題への早急な対応が求められる。明確な指針の策定や各府省に対する啓発、職場の具体的な対策など職場環境改善を求める。

【9 独立行政法人の制度等について】

今後、行政組織の独法化や独法組織の統合・非特定化にかかる、職員の身分と労働条件の確保に向け、労働組合との協議を尽くし対応するよう求める。

また、独立行政法人については、通則法でも「自主性尊重」がうたわれており、政府として労使自治を含めた法人の自主性を確保するよう求める。さらに、運営費交付金の確保をはじめ、国の責任を果たすことのできる組織運営などの実現を求める。

内閣人事局

要求の趣旨は承った。

要求事項は多岐にわたっているため、検討させていただいた上で、各要求事項に対する回答については、しかるべき時期に行いたい。

国公労連

要求については、最終回答にむけて今後、各レベルでの交渉を求める。

内閣人事局は、国家公務員労働者の使用者たる政府機関であり、職場実態や職員の要望を具体的に把握し、改善をはかる責任を負っているものである。厳しい業務実施体制のなかでも献身的に公務に励んでいる職員の期待に応えるためにも、職場環境や職員の生活改善がはかられるよう、私たちの要求を正面から受け止め、誠実に検討していただくよう求める。

なお、要求に対する回答については、3月中旬に中間的な回答を行った上で、3月下旬を最終回答とするよう、また、最終交渉では政務の責任者に対応していただくよう要求する。

－ 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）