

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27年3月11日（水）15:00～15:45
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）吉澤事務局長 外16名
当方）笹島人事政策統括官、外6名
案 件 2015年春闘期要求事項に対する中間回答

内閣人事局

2月18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。

2015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いきたいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行っていきたい。

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22年10月から期間業務職員制度を導入したところであるが、内閣人事局としては、その適正な運用について、引き続き、皆様のご意見も伺っていきたい。

また、人事管理官会議等の場を通じて、期間業務職員制度の適正な運用や非常勤職員に対する適正な給与の支給など、非常勤職員に対する適正な処遇に努めるよう各府省に対し引き続き周知を図っていきたい。

労働時間、休暇及び休業等に関して、女性活躍・ワークライフバランスとも密接に関わるものであり、男女全ての職員の「働き方改革」を進めることが重要であるとの観点から昨年10月に「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」を取りまとめたところであるが、この中で、超過勤務縮減に向けた取組として、超過勤務の必要性の事前確認の徹底、事務次官等による部局ごとの超過勤務等の状況把握、各府省等にまたがる調整業務による超過勤務の縮減等についても盛り込んでいるところである。各府省においては、同指針を踏まえて策定された取組計画の下、具体的な取組が行われているものと承知している。引き続き、皆様のご意見も伺いながら、政府一丸となって、超過勤務の縮減に向けて取り組んでいきたい。

ワークライフバランスの推進、女性の労働権確立に関して、女性の活躍推進については、「隗より始めよ」の観点から国が率先して取り組むとともに、職員のワークライフバランスについても一体的に推進しているところ。各府省においては、昨年10月に取りまとめた取組指針を踏まえ、それぞれの実情を踏まえて創意工夫し、実効的な取組等を盛り込んだ取組計画を策定したところ。各府省は、この計画に基づき、総合的かつ計画的な取組を進めることとしている。内閣人事局としても、各府省の取組を毎年度フォローアップするとともに、必要に応じて各府省の取組の促進に資するようなサポートを行うことで、男女全ての職員のワークライフバランスの実現と女性職員の採用・登用の拡大に向け、取組を推進していきたい。

高齢者雇用施策に関して、雇用と年金の接続については、平成25年3月の閣議決定に沿って、定年退職者の再任用を政府全体で着実に推進していきたい。

なお、平成 26 年 8 月の人事院勧告を受け、所要の法改正等を行い、再任用職員に対し、単身赴任手当を支給することとしたところであるが、人事院の報告では、再任用職員の給与水準について、民間の動向等を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱も含め、必要な検討を行っていくこととされており、政府としても人事院における所要の検討を踏まえ、適切に対応していきたい。

また、雇用と年金の接続については、平成 26 年 4 月に成立した国家公務員法等の一部を改正する法律の附則第 42 条の規定において、平成 28 年度までに、定年の段階的引上げ、再任用制度の活用の拡大その他の措置を講ずることについて検討するものとされているところ。政府としては、同規定及び平成 25 年 3 月の閣議決定を踏まえ、再任用制度の活用状況や民間の高年齢者雇用確保措置の実施状況等を勘案し、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討しているところであり、検討に際しては、職員団体も含めた関係者の意見を聞いて進めていきたい。

福利厚生施策の充実に関して、心の健康づくり対策については、平成 22 年度から新任管理者等を対象とした e-ラーニングによるメンタルヘルス講習を実施しており、平成 25 年度からは、それまでの「ラインケア」のほか「相談対応」を加えるなど、内容の拡充を図ったところである。今後とも、福利厚生施策の効率かつ効果的な推進方策等について、引き続き検討を進めていきたい。

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、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。

その他の事項に関して、障害者雇用については、チャレンジ雇用の取組を推進しているところであり、平成 22 年度から本府省を対象とした連絡会を開催しているほか、平成 25 年度から地方ブロックにおいて人事担当課長会議を開催し、障害者の雇用促進を各府省に要請してきたところ。また、平成 26 年度においては、複数名の障害者を内閣人事局内のスペースに集めて、各部局から集約した業務を行う「障害者ワーク・サポート・ステーション」を設置するなど、障害者の雇用促進を図る取組を進めているところである。

公務員連絡会

給与改定については、これまでどおりの回答だったが、6 月に決定される骨太の方針において財政再建計画の策定が予定されており、人事院勧告がどうなるかは分からないが、次年度の給与改定については、人事院勧告の内容にかかわらず、大変厳しいものになると思っている。お互い、緊張感を持ってやっていきたい。

内閣人事局

これまでも皆さんといろいろ議論してきた。これからもこのような関係は維持していきたいと思っている。一方、公務員の人件費についての議論は消えたわけではないし、財政再建も途上である。そのような中で、公務員の働きぶりを、いかにして国民に訴えていくかということは重要だし、お互いパフォーマンスを上げていくことも重要だと考えている。夏以降いろいろあると思うが、よろしくお願ひしたい。

公務員連絡会

公共サービス基本法に関連し、内閣人事局も発足から10か月が経過し、この法律の趣旨は内閣人事局が定めた様々な方針等に活かされていると思うが、いかがか。

内閣人事局

この法律は、意義があるものと考えている。この法律の考え方もベースに施策を進めたいと思っている。

公務員連絡会

公務に従事する者にとっては、しっかりした働きやすい環境であるべきで、この法律の第11条にある「労働環境の整備」については重視して対応してもらいたい。ここで、この法律について取り上げるのは、まず、定員の問題があるからだ。内閣人事局としては業務改革を行った上で定員削減を行うというのが基本的な考え方のようなのだが、現場の実態として、業務の改善には限界がある。定員の確保が必要であり、配慮してもらいたい。次に、非常勤職員の問題がある。非常勤職員の賃金については、連合の方針に基づいて、37円の引上げを掲げている。昨年の給与改定で初任給が改善されたが、非常勤の賃金にも反映されているのか。また、非常勤職員の賃金・労働条件については、各府省で対応が統一されていないので、内閣人事局としての役割を果たしてもらいたい。

内閣人事局

人事管理官会議等で周知徹底することにより、各府省の非常勤職員の賃金・労働条件は改善してきていると考えている。先日も人事管理官会議であらためて周知したところであり、引き続き、努力したい。

公務員連絡会

雇用と年金の接続について、新年度に向けての再任用の状況は把握しているか。また、段階的定年延長の人事院の意見の申出は実施されていないが、勧告と権能は同じであり、実施されなければ大きな問題だ。平成28年4月までの実施を検討すべきではないか。

内閣人事局

今、実績を調べているところである。改正国公法の附則にあるように、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討することとしており、年度明けから本格的に議論したいと思っている。大きな方針転換は難しいかもしれないが、内閣人事局としても考え方をきちんと整理しなければならないと思う。平成28年4月の年金支給開始年齢の引上げに間に合うように検討していきたい。

— 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）