

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8月7日（金） 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） 三輪人事政策統括官 外8名
案 件 人事院勧告に関する要求書の受取り

国公労連

昨日、人事院は、月例給を1,469円（0.36%）、一時金を0.1月、いずれも昨年に続いて引き上げる2015年人事院勧告を行った。

景気が低迷する中で、国をあげて景気回復をめざし、それに向けて、政府も労働者賃金引き上げの必要性に言及している中で、人事院勧告が、625万人もの労働者の賃金決定に影響を及ぼすことを踏まえるならば、国家公務員賃金の大幅な引き上げは、政府の方針にも合致している。

したがって、2015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。

勧告の内容は、円安や物価上昇分にも届かず、生活改善にはほど遠い、低額の改善にとどまっている。そればかりか、給与制度の総合的見直しにより、平均2%、高齢層では最大4%もの賃金削減が強行されているため、俸給表を改定しても、支給される金額が変わらない職員が多数存在する。

また政府は、7月24日に決定した「来年度の体制整備と人件費予算の配分方針」の中で、「給与制度の総合的見直しを着実に進める」としているが、それは賃金の地域間格差を拡大して、地域経済を冷え込ませ、景気回復に逆行するものである。したがって、給与制度の総合的見直し措置を中止して、地域間賃金格差の是正とともに、物価上昇を上回る大幅な賃金引き上げをおこなうべきである。

勧告では、すべての職員を対象としたフレックスタイム制を拡大するとしているが、人事院との交渉においても、国公労連との合意がないまま強行されたものであり、断じて認められない。

ワークライフバランスや女性の活躍推進に向けた「柔軟な働き方」が強調されているが、柔軟な労働時間を設定する場合は、それが必要な労働者に限定するとともに、労使合意が必要とされているのが、民間の労働法制であり、国際的なスタンダードである。それは、使用者主導の労働時間の柔軟化は、実労働時間を変えずに時間外手当を削減するという、使用者のみに都合のよい制度となる危険性が高いからであり、勧告されたフレックスタイム制の拡大は、まさに、それそのものといわざるを得ない。

政府が7月から実施している「ゆう活」と称した「朝型勤務」についても、職場では大変不評であり、問題も大きいことから直ちに中止すべきである。政府はこの「朝

型勤務」の推進を「働き過ぎ防止のためのとりくみ」として位置づけているが、実際はまったく逆である。

そもそも「朝型勤務」は、業務量や官庁執務時間を変えずに、労働時間だけを弾力化させるもので、生活リズムを崩し、働き過ぎ防止どころか、逆に過重労働となっている。

また、勤務時間管理が民間とは異なり複雑な上に、労働時間の弾力化が加わり、より複雑な勤務時間管理が必要となり、担当職員の業務負担は増大している。

政府は、ゆう活のフォローアップを行っているが、職員の率直な意見をきいて、このような意味不明の施策は直ちにやめるべきである。また、労働時間を変更する場合は、労使合意が前提であり、一方的に実施していることは、権利の侵害に等しい。

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し出に沿った、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歳への繰り延べが来年4月にせまっている中で、政府は、直ちに、定年延長の実施方針を示すべきであり、具体化にむけた協議を開始するよう求める。

少なくとも現状では、再任用制度での雇用と年金の接続を行うとしている以上、生活保障を含めた処遇の改善は、政府の責任で行われるのが当然である。

再任用の運用については、2013年3月の閣議決定で、「フルタイム官職での再任用」を原則としているが、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。

人事院報告でも、民間で2013年度中の定年退職の約92%がフルタイム勤務の再雇用となっている一方で、公務においては短時間勤務が約83%と、短時間勤務中心の運用となっている実態などにふれ、「フルタイム中心の勤務を実現することを通じて、再任用職員の能力及び経験を職務執行の中で本格的に活用していくことが必要」と言及している。さらに、「現在のような再任用の運用では、公務能率や職員の士気の低下、生活に必要な収入が得られないなどの問題が深刻化する」との懸念が表明されている。

これらを重く受け止め、希望者全員のフルタイム再任用が可能となるよう、定員管理方針を改めるべきである。

7月の「人件費予算の配分方針」のなかでは、来年度の定員の増員要求について前年を下回るよう厳しく抑制しているが、これが政府の方針を困難にしている元凶であり、定員枠を別枠で確保するとか、複数年での柔軟な定員管理を認めるなどの措置を早急に行うよう求める。

「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。人事院勧告でも無視されている。

政府は、使用者として、非常勤職員の職務の実態を踏まえ、均等待遇と雇用の安定を図るよう、予算の確保や無期雇用化など具体策を示すべきである。独立行政法人で可能なことが公務でできないわけがない。

昨年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。

また、政府自らが言及した、自律的労使関係制度の確立も何ら議論されていない。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。

内閣人事局

昨日、人事院から給与改定に関する勧告が提出されたところであり、本日、第一回の給与関係閣僚会議を開催して、その取扱いの検討に着手したところ。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告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、その取扱いの検討を進めてまいる所存。

その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えている。

また、フレックスタイム制を拡充する勧告については、国家公務員の女性活躍やワークライフバランスの推進の観点も踏まえ、皆様方の意見も十分にお聞きしつつ、必要な対応を検討してまいりたいと考えている。

国公労連

本日、給与関係閣僚会議が開催され、人事院勧告の取扱いについて着手したとのこと。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）