

## 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11月10日（火） 14：00 ～ 14：40  
場 所 内閣府8号館共用会議室  
人 数 先方） 岡部委員長 外7名  
当方） 三輪政策統括官 外8名  
案 件 人事院勧告の取扱方針について（中間回答）

### 国公労連

2015年人事院勧告は、2年連続のプラス改定となったが、物価上昇分にも及ばない低額勧告であるとともに、「給与制度の総合的見直し」により、多くの職員が月例給改善とならない不満な内容であった。さらに、全ての職員を対象とする「フレックスタイム制」の導入も勧告された。

臨時国会が見送られるかもしれないとの報道があるが、だとすれば、給与法改定は年明けに持ち越されることとなる。不十分とはいえ賃金改善の先送りになり、認められない。

また、「フレックスタイム制」は、人事院が労働組合の反対を押し切って一方的に勧告したもので、認められない。使用者たる政府として、責任ある対応を求める。

雇用と年金の接続をめぐっては、来年4月から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられるにもかかわらず、いまだ対応方針すら示されていないのは無責任と言わざるを得ない。雇用と年金を確実に接続させるため、ただちに定年延長に踏み切るべき。

8月7日に提出した要求書に関して、現時点での検討状況について、回答を求めたい。

### 内閣人事局

8月7日にいただいた「2015年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」について、現在の検討状況を申し上げる。去る8月6日に人事院から国家公務員の給与等についての勧告及び報告が提出されたことを受け、8月7日に第一回の給与関係閣僚会議を開催したところ。

本年の給与の取扱いについては、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立って、国政全般の観点から誠意をもって検討を進めているところであり、早急に結論を得られるよう、努力してまいりたい。

フレックスタイム制については、職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意し、職員がその能力を十分に発揮して効率的に勤務できることとなり、ひいては、公務能率の一層の向上に資する制度であると考えている。

制度の利用は、希望する職員の申告に基づくものであり、労働強化につながるものではなく、むしろ、フレックスタイム制を活かして超過勤務を縮減する方向での働き方が推進できることを期待しており、制度の拡充に向けた検討をしているところ。

雇用と年金の接続については、昨年成立した改正国家公務員法の附則第42条及び平成25年3月の雇用と年金の接続に関する閣議決定を踏まえ、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。

なお、各府省における再任用希望者の状況及び民間部門の動向や人事院の報告において「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である」と指摘されていることなどを踏まえ、方針を取りまとめたいと考えている。

非常勤職員の処遇改善については、内閣人事局としては、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まいりたい。

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。皆さんとは、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。

## 国公労連

いまの回答は不満である。

人事院勧告の取り扱いについては、物価上昇分にも届いていない。他方で、賃金改善部分の早期実施は当然である。

政府が現時点で「検討中」としていることに問題がある。勧告から3か月を経過してもその取扱いがまだに検討中という姿勢は、使用者責任の放棄である。

これ以上の賃金改定の先送りは認められない。国家公務員の賃金改定の先送りは独立行政法人等や地方自治体の賃金改定など、社会的にも影響が大きく、政府が重要課題に掲げる「景気回復」の妨げにもなりかねない。早急に賃金改定を実施すべきだ。

また、本年勧告の内容は、給与改定しても、「給与制度の総合的見直し」により、支給される俸給金額が変わらない職員が多数存在する。こ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だ。

したがって、「給与制度の総合的見直し」措置の中止、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の実施を検討すべき。

フレックスタイム制については、国公労連との合意がないまま、勧告されたものである。労使の合意もないまま、使用者主導の労働時間の柔軟化が行われれば、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。

ILOでは、様々な国際労働基準を定めているが、日本では労働時間に関する条約を一つも批准できないでいるのは、労働時間の弾力化をその間推進してきたからであり、それを政府はさらに拡大しようとしている。

労働協約を締結する権利を奪われている中で労働時間を弾力化することは認めるわけにはいかない。

また、「ゆう活」が実施されたが、国公労連が実施したアンケートでも、「意義がない」との回答が「意義がある」を上回っており、実施者の2割以上が「仕方なくとりくんだ」又は「強制された」と回答しているなど、問題が多かった。次年度以降は実施を中止するべきである。労働時間は、使用者側が一方的に変更することなど決して許されない。交渉協議に基づく合意のもとで決定することを求める。

雇用と年金の確実な接続についての国公労連の立場は、人事院が2011年に行った意見の申し出にある、定年延長の早期実施である。来年4月に年金支給開始年齢の62歳への繰り延べがされるが、政府からは、未だに具体的な説明がない。

しかも、希望する職員をフルタイム再任用するための方策が全く示されていないことは無責任である。ただちに定年延長の実施方針を示すべきである。人事院からの人事管理に関する報告についても、政府として重く受け止めるべきだ。

希望者全員のフルタイム再任用と経験に相応しい官職配置が可能となるよう、早急に、定員管理方針を改めるなど、使用者として責任を果たすよう求める。

定員削減が押しつけられている中で、非常勤職員がなくてはならない存在となっている一方で、処遇は劣悪なままだし、今回の人事院勧告でもこの実態が直視されていない。使用者として、予算の確保や無期雇用化など具体策を示すべきである。

また、更新にあたっては、専門性が必要な分野では経験を重視した更新が可能とすべきである。

自律的労使関係制度については、政府は、意見交換すると何度も言ってきたが、まともに対応していない。内閣人事局を設置して労働条件である級別定数の権限を使用者に移管をしたり、2年間にわたって平均7.8%の賃下げを人事院勧告に基づかず、我々との話し合いも尽くさず強行したことは問題であり、裁判でも政府は、人事院勧告を尊重していると証言をしたことに対して疑念を持っている。

また、政府は人事院に対して、給与についての地域間格差の拡大と高齢層の賃下げを要請し、勤務時間にかかわってフレックスタイム制の導入の検討を要請している。「ゆう活」も労使合意抜きに強引に実施をしている。むしろ労働基本権を回復するどころか、権利を侵害している。

この問題を改めて話し合うのであれば、どのように話し合うのか、現在誰がこの課題を所掌して検討しているのか回答を求めたい。

### 内閣人事局

今年度の給与の取扱いについては、早急に結論を得られるよう努力してまいりたい。

フレックスタイム制については柔軟な勤務形態の選択肢を用意するもので、制度の拡充に向けた検討をしているところ。

「ゆう活」については、フォローアップを各省に行ったところ、7・8月の超過勤務が本省、地方支分部局を通じて減少しているというようなことが挙げられている。職員アンケート結果を見ても、有効活用できたという声もあり、意識変化という面でも効果があった。こうした結果を踏まえながら、なるべく柔軟な運用を工夫しながら、来年度も実施をしていきたいと考えている。

雇用と年金の接続については、先ほど申し上げたような諸々の状況を踏まえながらしっかりと検討を進めてまいりたい。

非常勤職員の処遇についても、適正な処遇に努めるよう引き続き周知を図っていききたい。

自律的労使関係制度については、国家公務員制度改革基本法の主旨を踏まえながら検討をしていく必要があると考えている。

### 国公労連

従来の回答の域を出していない。

新たなフレックスタイム制は、柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意したとのことだが、今の状況でこれ以上柔軟で多様な働き方をすれば職場は混乱する。

新たなフレックスタイム制を拙速に導入するのではなく、合意の上で決定をしていただきたい。

我々も「ゆう活」についてアンケートを行ったが、超過勤務については、全く変わらないという回答が70%だった。来年度の実施については、改めて検討することを求めたい。

また、所掌ではないとのことだが、マイナンバー制度にかかわって、職員証を強制的に個人番号カードと一体化するのは反対である。安全確保措置も十分とられているとはいいがたい。この個人番号制度の利用を先送り、中止することを含めて検討すべき。

現在、まち・ひと・しごと創生本部で、政府機関の移転にかかわって有識者会議等が開催されて検討が進められているが、我々の身分、労働条件にかかわる大きな問題だと認識している。そうであるならば、職員に対して意見を聴いて検討すべきである。

今日の回答の中で、自律的労使関係については、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いう内容があったが、2014年4月に稲田大臣が国会で答弁している内容と同じである。1年半経っているが、なにも検討してこなかったということになる。多岐にわたる課題とは何か、検討する体制を内閣人事局が持っているのか。国家公務員法の一部改正法が成立した時の附帯決議で、職員団体と意見交換を行いつつ合意形成に努めるとされているが、それをほったらかしにしてきたのが内閣人事局であり政府である。あらためて誠意を持った検討を求める。

#### 内閣人事局

基本的な姿勢はすでにお答えしているので個別には繰り返さないが、今回のような意見交換の機会を活用しながら引き続き検討はしていきたい。また、直接所管していない部分についてのご発言については、適宜関係するところにお伝えしていきたい。

#### 国公労連

最後まで勧告の具体的な取扱いについて言及がなかったことは不満であるし、雇用と年金の接続についても何ら具体的な方針を示さないのは使用者としての責任放棄だと考えている。職場では連年にわたる定員削減の一方で、業務量が増大し複雑化する中、ぎりぎりのところで現場の第一線を支えている。政府としてはそこに目を向けその職員たちの処遇をいかに改善していくのかという立場で検討をしていかなければならない。

改めて今年の勧告の取扱について早期の態度決定、方針決定と定年延長の早期実現を求める。

— 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）