

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12月3日（木） 14：00 ～ 14：20
場所 合同庁舎8号館会議室
人数 先方） 岡部委員長 外6名
当方） 三輪人事政策統括官 外6名
案件 人事院勧告要求書に係る最終回答（雇用と年金の接続に係る最終回答含む）

国公労連

2015年人事院勧告の取扱いについて、11月10日の交渉では「人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立って、早急に結論を得られるよう努力する」旨の回答だったが、すでに勧告から4ヶ月も経過しようとしている。臨時国会が開催されないことから、今年度の賃金確定が越年するという異例の事態となり、これは政府の使用者責任の放棄と言わざるを得ない。

近く、第2回給与関係閣僚会議が開催されると承知しているが、これまでの交渉経過を踏まえたうえで、政府としての方針について回答を求める。

あわせて、雇用と年金の接続の課題について、11月27日の交渉では「近々方針を決定する」としていたが、政府の対応について回答を求める。

内閣人事局

本年度の国家公務員の給与の取扱いについては、去る8月6日に人事院勧告が提出されて以来、人事院勧告制度尊重の基本姿勢の下、国政全般の観点から政府部内で検討を続けてきたところ。

その結果、明日、第2回目の給与関係閣僚会議を開催し、勧告どおり、平成27年度の給与改定を行うこと及び原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することについて、決定がなされる方向である。

給与関係閣僚会議で決定がなされれば、その後の閣議において、政府として取扱方針が決定されることとなる。その上で、必要な法律案の策定を迅速に進めていきたいと考えている。

次に、国家公務員の雇用と年金の接続については、平成25年3月の雇用と年金の接続に関する閣議決定や、昨年成立した国家公務員法改正法附則第42条に基づき、主に民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況、国家公務員の再任用制度の活用状況及び公務の運営状況の観点から検討を進めてきたところ。

まず、民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況については、厚生労働省から10月下旬に平成27年度の状況が公表された。その結果によると、81.7%の企業は継続雇用制度により対応しているなど、民間企業における状況には大きな変化はみられない。

内閣人事局においても、26年度に民間企業調査を行ったほか、本年夏に有識者からヒアリングを行ったところ、民間においても継続雇用制度によって60歳の前後で勤務条件を切り替えている企業が多く、今後もそのような傾向が続くのではないかとのことであった。

次に、再任用制度の活用状況については、各府省の再任用の実績及び予定について毎年度春に調査を行っているが、27年度は再任用を希望する職員について概ね再任用する予定とのこと。また、定期的な調査とは別に、28年度の希望状況についても各府省に聴取したところ、直ちに問題が生じると言っている府省はなかった。

更に、現役職員に対して60歳以降の就労意向などについて調査を行ったところ、60歳以降も働きたいかどうか、どのような働き方をしたいかについて、職員側には多様なニーズがあることが確認できた。

また、公務の運営状況に関しては、現在、既に年齢構成における高齢化が進んでいる状況であり、高齢職員の活用と若手の確保・育成が課題と考えている。人事院の意見の申出のような定年延長は、一律的にそれまでと同じ職位において雇用が継続されることが基本となるため、組織活力の維持が困難になる懸念がある一方、再任用制度は能力や適性に応じた弾力的な人事配置が可能であると考えている。

以上の点を踏まえ、平成28年4月から年金支給開始年齢が62歳へと引き上がることへの対応については、引き続き平成25年3月の閣議決定に沿って、希望する職員を再任用することで、雇用と年金の接続を図ることとしたい。

なお、その旨は明日の閣議において、河野大臣から発言されることとなると思う。

他方、人事院からも、再任用職員の能力及び経験の本格的な活用に関して指摘のあったところであり、組織活力を維持しつつ再任用職員の能力や経験をより一層本格的に活用していくための方策について、検討していきたい。

国公労連

明日の給与関係閣僚会議で、勧告どおり給与改定を実施する方針とのことだが、遅きに失したものの当然のことだ。しかし、この間、我々の再三にわたる主張に耳を傾けない姿勢に終始し、フレックスタイム制の導入や、再任用での雇用と年金の接続の継続などに言及したことはたいへん不満である。

節目の交渉ということもあり、改めて国公労連としての立場・要求を明確に述べておきたい。

今年の勧告は、生活改善にはほど遠い低額なものではあるが、職員の生活や士気の維持・高揚の観点から、一日も早い賃金改定を求めてきたところであり、国家公務員労働者の使用者としての責任を重く受け止め、早期の給与法改定、改善賃金の支給に向けた努力を求める。

あわせて、今、「1億総活躍社会」と称する政策のもとで、補正予算案の策定も進められているようだが、本来、常勤職員と同様に非常勤職員の賃金改定も4月に遡及して実施すべきであり、それに必要な予算措置を講ずるよう給与関係閣僚会議での検討・対応を求める。

また、今年の給与改定では、「給与制度の総合的見直し」に伴う現給保障に吸収され、多くの職員が、実質的に月例賃金が改善されず、官民較差にもとづく原資配分が年齢や勤務地域で効果が異なるという矛盾を生じさせる。

政府は、「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、これでは賃金の地域間格差がさらに拡大し、地方の経済を冷え込ませ、景気回復にも逆行する。政府方針の見直し・撤回を求めたい。

すべての職員を対象としたフレックスタイム制の拡大は、これまでの交渉で「柔軟で

多様な勤務形態が職員の能力発揮に結びつく」との回答だったが、使用者主導の労働時間の柔軟化であり、実労働時間を変えずに時間外手当を削減するなど、使用者に都合のよい制度となる危険性が高く、賛成できない。

労働協約を締結する権利が奪われ、時間外労働の上限規制もない中で、労使合意もないまま、労働時間の弾力化を導入することは認められない。法改正の作業段階で、労働組合との協議をつくすよう求める。

雇用と年金の接続については、年金支給開始年齢が62歳に延長される状況においても、義務的再任用を継続するとの回答は、使用者としてあまりに無責任である。再任用の活用方策についても「引き続き検討する」では、とうてい納得できない。

民間の継続雇用の状況は、ご説明のような数字かもしれないが、むしろ公務が率先して高齢者の生活を保障する政策に踏み出すべきである。

当面、人事院が指摘しているフルタイム再任用を中心とした勤務の実現に向け、定員の柔軟化を含めて検討すべきである。根本的には、組織的な活力や職員の士気、職場のチームワークなどの観点から、定年延長は不可避だと考える。早期の実現に向けた検討をもとめる。

内閣人事局

非常勤職員については、人事院から指針が示されており、各府省で指針を踏まえた対応に努めていくことにより、適切に対応するよう働きかけを行ってゆきたい。

給与制度の総合的見直しについては、地域の民間企業の動向を適切に反映するという人事院勧告を踏まえ、また、フレックスタイム制についても人事院が勧告で示された趣旨を引き続き尊重していきたい。踏まえて適切に対応できるようにしたい。雇用と年金の接続については、いろいろな課題があることは承知しているので、これから各府省と意見交換をしながら検討を行ってきたい。

国公労連

最後にあらためて申し上げておきたい。現場の第一線の職場では、定員削減の中で限界をこえている。その間毎年2%の合理化計画が進められており、とりわけ地方において、その数字が重く押しつけられている。

国民の信頼に応えて、公務能率及び行政サービスの一層の向上に努めることが可能となるような適正な要員の配置の確保等、使用者としての役割を十全にはたしていただきたい。

国を挙げて景気の回復が目指されているが、そうであるならば率先して政府が賃金の引上げ、安定した雇用の実現に向けて一貫した施策を展開することが重要である。

今年度の賃金改定は、年を明けて春闘の段階までずれ込むことになり、その段階であらためて要求書を提出していくことになるが、我々としては、生活改善ができる大幅な賃金の引上げ、非常勤職員の処遇改善と権利擁護、総定員法の廃止をはじめとした定員削減計画の中止などによって、必要な要員を職場に配置することを来年の春闘から夏に向けて取組んでいく決意である。そのことを受け止めて真摯に対応していただきたい。