

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28年2月19日（金） 14：00 ～ 14：35
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）岡部委員長 外6名
当方）三輪人事政策統括官 外8名
案 件 2016年春闘期要求書の受取りについて

国公労連

2016年春闘期における国公労連の統一要求書を提出する。

まず、2015年度の賃金・労働条件の確定が越年となったことについて、改めて問題意識を表明する。

政府は、経済界に賃上げを要請する足下で、「総人件費抑制」方針のもと地方や高齢層職員の賃金引き下げ、毎年2%もの定員削減を続け、民間も含めた人件費削減の連鎖を引き起こしていると言わざるを得ない。

デフレ脱却のためにも、まず政府が「総人件費抑制」方針を改め、公務員賃金の引き上げと業務に見合う増員、非常勤職員の安定雇用・処遇改善など、社会に範を示すことが重要と考える。

<以下、要求事項説明>

【賃金・昇格等の改善について】

賃金要求は、平均20,000円（4.9%）以上の引き上げを求める。平均20,000円以上の要求は、組合員の生活実感と担う職務に基づく極めて切実な要求である。

また、「給与制度の総合的見直し」は中止し、賃金の地域間格差の是正と高齢層の職責に応じた賃金に改めるべきである。

初任給については、行政職（一）一般職の初任給について、高卒を170,000円に、大卒を201,100円に引き上げを求める。

扶養手当について、政府が女性の活躍促進のために、配偶者にかかる扶養手当の「見直し」の検討を人事院に要請しているが、勤務条件の不利益変更となりうる措置を第三者機関に検討させることは、労働基本権制約の代償機能を歪め、勤務条件の決定ルールに反する行為であり、直ちに撤回するよう求める。

【非常勤職員の雇用の安定・処遇改善について】

この問題は最重要と考えている。今日、約7万人を超える非常勤職員が公務職場を支えているが、経験を重ねた非常勤職員の存在とその献身的な努力抜きには、業務実施体制の維持ができないのが実態である。

こうした実態から、更新にあたっての画一的な公募要件は撤廃すべきである。

少なくとも、経験を蓄積している非常勤職員や専門的な職務を担う非常勤職員については、直ちに公募の対象外とすべきである。各府省を指導すべきだ。

国土交通省等では、非常勤職員を一律3年で雇い止めにしているが、一律雇い止めは、非人道的であり民間企業では違法行為にあたるものであり、政府として責任ある

対応を求める。

非常勤職員の処遇については、給与のガイドラインを定めたり、期間業務職員制度など、制度改善を行ってきたが、まだまだ十分とはいえない。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。

また、非常勤職員の処遇の改善のために、予算措置を含めた代償機能の確立、改正労働契約法で定められている「不合理な労働条件の相違の禁止」や「本人の申し出による無期雇用への転換」が公務職場でも可能となるような制度の改善を求める。

安倍首相は「非正規雇用の均衡待遇」や「同一労働同一賃金」をめざすことを国会で表明し、厚生労働省が「正社員転換・待遇改善実現プラン」を政府の方針として示している。国家公務員の非常勤職員を埒外におくことは、政府の方針からしても許されない。直ちに改善することを求める。とくに無期雇用化は、直ちに検討に着手して具体化することを求める。

2015年勧告に基づき、初任層の賃金引き上げが行われたが、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。

【国民本位の行財政・司法の確立と要員確保等について】

2016年度の定員は、2700人以上の増員が行われる反面、917人の純減となった。これまでの定員削減でいっそう深刻になっている職場実態を、一切顧みない画一的な削減など認めるわけにはいかない。

これ以上の定員削減は、職員の健康維持を阻害するばかりか、業務実施体制の維持すら不可能としかねない。「総人件費抑制」の方針を転換し、定員の確保、新規採用の拡大を求める。

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。

【高齢期雇用・定年延長について】

政府は、人事院から定年延長に関する意見の申し出を受けながら、現行の「義務的再任用の継続」を確認した。あまりに無責任といわざるを得ない。

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。

また、すべての希望者のフルタイム再任用を担保するとともに、経験を活かすことのできる官職の確保、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。

【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」が明記されているとともに、国公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」とした付帯決議も採択されているが、現状は棚上げの状態である。

この件では、昨年11月に国公労連として、ILO結社の自由委員会に対し、労使協議を無視した勤務時間弾力化の強行などの実態も含め、要請を行った。ILO側は、我々の要請に高い関心を寄せていたことを申し添えておく。

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。

【労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について】

超過勤務の縮減をはじめとした長時間労働の是正は喫緊の課題である。また、あつてはならない不払い残業が実在しており是正が必要だ。

政府は、働く時間や場所の弾力化などをすすめようとすることは愚策と言わざるを得ない。

今年度、目玉施策とされた「ゆう活」は、全体として超過勤務縮減等の効果はごく限られていたものと考えている。国公労連が実施したアンケート調査では、「ゆう活」実施者で、疲労や体調不良を訴える声が全体で2割以上、本府省では3割以上にのぼった。有益であったとする意見もあるが、たとえ一部でも健康面などで支障をきたすような制度は実施すべきではない。

また、同アンケート結果では、「ゆう活」実施を強制的に求められたとする声があった点は、非常に問題視している。

あらためて、次年度の「ゆう活」等の朝型勤務の実施は中止するよう求める。

本当に超過勤務の抑制を図ることが目的であるならば、すぐに効果のある方策として、窓口業務のある機関の受付時間を設定すべきである。

4月からすべての職員を対象とした「あらたなフレックスタイム制」が導入されるが、職場の労働組合を無視した一方的な運用は認められない。人事院が示した「フレックスタイム制の運用の手引き」で「適用を希望していない職員に申告をさせ、適用を強制するような運用はあってはならない」としている点など、政府の立場からも各府省に徹底すべきだ。

また、内閣人事局は来年度の「ゆう活」にあたり、「フレックスタイム制も活用し実施する」としており、「あらたなフレックスタイム制」の運用を含め、事前に国公労連や各単組と協議をつくすよう求める。

【公務員宿舎の確保改善について】

政府・財務省は、公務員宿舎削減と、宿舎使用の引き上げを行っている。

公務員宿舎は、重要な労働条件であることは言うまでもなく、安心して職務に従事するためには不可欠なものである。

宿舎削減計画を撤回して必要な宿舎を確保するとともに、宿舎使用料引き上げの中止を求める。

【男女平等・共同参画等について】

現在、「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」にもとづき、各府省では、2020年度までの目標を設定した「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」を策定し、女性の採用・登用の拡大をすすめるとしているところである。

また、4月からは女性の活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定が義務づけられる。その計画の策定に際しては、職員の意見を反映するよう指針で示されており、労働組合との協議を尽くすべきである。

女性の登用については、昨年12月に公表された内閣人事局のフォローアップ結果では、まだまだ不十分である。

公務における女性の登用の拡大に向け、真に実効性のある行動計画とともに、人事

管理を含めた環境整備を早急に行うよう求める。

【政府関係機関の移転、独立行政法人制度について】

政府は、地方創生の一環として、政府関係機関の地方移転の検討を進めているが、安易な移転は、効率的な業務運営を阻害するとともに職員の雇用の問題に直結する。また、地方の活性化と東京一極集中の問題は別次元の問題であり、同じ文脈での検討は、すべきではない。

【個人番号(マイナンバー)制度について】

個人番号制度については、個人番号カードと、職員証との一体化が進められているが、必要性は乏しく、多くの職員が不安を感じている。少なくとも、個人番号カードの取得を職員に強要することなく、従来の職員証でも使用可能とすることを求める。

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

本日提出した要求について、今後、各レベルで誠実な交渉を求める。

言うまでもなくこの統一要求書は、私たちの使用者である政府の責任者に対して提出するもの。そのため、政府機関の地方移転やマイナンバーなどの政策的課題も、雇用や労働条件に関わることから、真摯に対応いただきたい。

なお、統一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月下旬には最終回答をいただくよう、また、最終交渉では政務の責任者が対応するよう求める。

— 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）