

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28年3月16日（水）14:00～14:35
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）吉澤事務局長 外17名
当方）三輪人事政策統括官、外7名
案 件 2016年春闘期要求事項に対する中間回答

内閣人事局

2月19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。

「2016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まいりたいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行ってまいりたい。

「非常勤職員等の雇用、労働条件の改善」に関して、期間業務職員制度の適正な運用や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、これまで、各府省及び地方支分部局に対し、人事管理官会議等の場を通じて、周知等を図ってきたところ。

期間業務職員制度は導入から一定期間が経過しているが、当該制度が適切に運用されているか、また、人事院の関連通知を踏まえた適切な対応が行われているかを把握するため、非常勤職員の実態調査を平成28年4月1日現在で実施することとしたところ。

「労働時間、休暇及び休業等」及び「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、一昨年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」を取りまとめたが、この1月には、女性活躍推進法の成立と第4次男女共同参画基本計画の策定を踏まえた改正を行ったところ。

各府省では、この指針を踏まえた取組計画に基づく取組を進めているが、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、必要に応じてサポートを行ってまいりたい。

超過勤務の縮減や休暇等の取得促進については、昨年に引き続き、7月・8月に「ワークライフバランス推進強化月間」と「ゆう活」を実施することとしたところ。

また、フレックスタイム制の拡充については、4月1日の施行に向けて準備を進めており、職員がより柔軟な働き方ができるよう適切に運用していきたい。

なお、霞が関の働き方の見直しの議論を通じて、広く日本社会の働き方が変わるきっかけとなることを期待し、河野大臣の下で懇談会を開催することとし、3月14日に第1回目を実施したところ。河野大臣からも、「この時機を捉え、働き方の中身そのものにもわたる改革にも取り組み、改革を加速させていきたい」旨の御発言があったところ。

職員の皆さんが、その能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務し、公務能率の一層の向上につながるよう、皆様のご意見も伺いながら、超過勤務の縮減等に政府一丸となって取り組んでまいりたい。

「高齢者雇用施策」に関して、雇用と年金の接続については、引き続き平成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く方針であるが、特に今後、再任用の期間、再任用職員の数が大幅に増えていくことを想定すれば、組織の活力を維持しつつ、再任用職員の能力や経験をより一層本格的に活用するための取組は待

ったなしであると認識しており、有識者から民間事例に関するヒアリング等も行ったうえで、各府省の協力を得ながら引き続き検討してまいりたい。

また、平成 27 年の人事院の報告において、再任用職員の給与について、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について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、適切に対応してまいりたい。

今後の雇用と年金の接続の在り方については、同閣議決定を踏まえ、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、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改めて検討を行うこととされており、検討に際しては、皆様も含めた関係者の意見も聞きつつ、進めてまいりたい。

「福利厚生施策の充実」に関して、先日、国家公務員健康増進等基本計画を決定したところであり、これに基づき、職員の心身の健康の保持増進等に努めてまいりたい。

この中で、管理監督者への昇任の際に、eラーニング講習の活用により、心の健康づくりやハラスメント防止に関する研修の受講を必修化するなど、管理監督者を対象とした研修を強化することとしたところである。また、ストレスチェック制度を適正に実施するとともに、必要とする職員が専門家に相談できる体制の整備に努めることとしている。今後も福利厚生施策の効率的かつ効果的な推進に努めてまいりたい。

「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、引き続き意見交換をさせていただきたい。

公務員連絡会

来年度は財政健全化に向けた集中改革期間の初年度にあたり、更なる歳出削減という議論が進むならば、人件費も例外ではない。むしろ焦点的な話になりかねない。そうなった場合、勤務条件、給与の問題等についてもこれまでどおりとなるのか、認識を伺いたい。

内閣人事局

今国会においても人件費をめぐる議論が多くなされたが、政府としては、給与制度の総合的見直しをはじめとして、今やっていることをきちっとやっていく中で、総人件費の抑制を図ってゆくという基本姿勢で今日までやってきている。これから出てくる議論の中では、今までの方針を堅持しながらどういった対応がベストであるかは慎重に検討していかなければならないと考えている。

公務員連絡会

総人件費について、政府は財政再建の問題も含め対応されていると考えるが、公共サービス基本法 11 条の公共サービスに従事する者の環境の整備については、適正な労働条件、労働環境を確保していくとされている。この点についての認識を伺いたい。

内閣人事局

公共サービス基本法の精神としては良質な公共サービスが提供できることが必要であり、そのためには、公務員公共サービスに従事する者は適切な条件下で執務をし、働き甲斐が十分確保されるといった考え方が大前提としてあると考える。そのためには処遇、勤務条件が適切に確保されると同時に、仕事とそれ以外の部分のバランスが取れた中で、一人一人が働き甲斐を感じる働き方ができることが重要であることから、勤務条件の改善・確保、

環境の整備に当たっていきたい。

公務員連絡会

定員問題については、業務改革を通じて余力があればということをお否定するわけではないが、まずは、雇用と年金の接続の問題についてしっかり議論すべきである。その上で必要な新規採用を充足し、残った分について削減ができるとすれば、というのが自然な流れと承知をしている。この点についてはどのような認識か。

内閣人事局

定員については、サービスの提供に必要な体制の確保が大前提である。同時に総人件費抑制は従来から政府の大きな方針であり、その両立をどのように図っていくのかが、大きな課題である。また、雇用と年金の接続を図っていく中、高年齢者の働く場が増えていく一方で、組織の新陳代謝の観点からは新しい採用も必要となってくる。そういった要素をpushしながら、定員、配置、弾力化について検討を図ることが大事であると考えている。

公務員連絡会

非常勤職員の給与の改定時期については、常勤の職員と同様に4月に遡及、給与法の改正時点、新年度に行う等があると思うが、論理的に考えれば4月となる。各府省で統一性があるべきである。以前国会で、政府も、人事院が作ったガイドラインがあるのだから、各府省バラバラなのは好ましくないと述べており、改めて内閣人事局としてどうするのが問われているのではないかと。

内閣人事局

給与法の改正に伴い、非常勤職員の給与にも適用していくという動きが各府省でなされているものと思うが、具体的なタイミングについては、非常勤職員の実態調査をする中で把握をしていきたいと考えている。非常勤職員の給与は、法律上は常勤職員との権衡を考慮して定められており、人事院が出している指針を基に各府省が措置をしている。これが統一されていないのではないかという指摘があることについては認識している。この点について、きちっとした議論ができるように状況を把握したいと考えており、指針を出している人事院や各府省とも議論を深めてまいりたい。

公務員連絡会

雇用と年金の接続について、今回の要求である年金支給開始年齢が63歳となるときまでの段階的定年延長の実施について、これからの議論において真摯に対応いただきたい。また、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」について、議論としては歓迎するが、勤務条件に係る問題と密接な関係にあり、これからの議論において、逐次、前広に議論をさせていただきたい。

内閣人事局

雇用と年金、働き方改革は両方とも大きな関心のある事項として認識している。必要な情報の共有は行ってまいりたい。

— 以上 —