

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3月17日（木）14:00～14:45
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）岡部委員長 外8名
当方）三輪統括官 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。

「賃金・昇格等の改善」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。

「非常勤職員の雇用の安定・処遇改善」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、これまでも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。

「高齢期雇用・定年延長」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。

「民主的公務員制度と労働基本権の確立」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。

人事評価制度については、評語区分のレベル感の整理・徹底及び所見欄の充実など、標語区分の趣旨の徹底を図っているところである。

また、人材育成等への一層の活用として、職員の能力開発やスキルアップ、さらには組織のパフォーマンスの向上につながるよう指導・助言を行うなど面談での対応の仕方等、

被評価者への指導に役立つ評価者訓練の充実等を図っているところである。

今後とも、皆様とも十分意見交換し、御理解をいただきつつ、円滑かつ効果的に制度を運用していきたいと考えている。

「労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立」及び「男女平等・共同参画」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。

「健康・安全確保、母性保護等」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。

国公労連

現時点の回答ということだが、全体的に不十分である。次の6点の課題について、あらためて当方の考えを強調した上で、政府の見解を求めたい。

1点目は賃金についてだが、まず、賃金要求について、我々の、平均20,000円以上の賃金要求は、アンケート結果等に基づくものであり、生活改善に必要な最低限の要求で、正当かつ合理的なものである。

人事院勧告の尊重の基本姿勢にとどまらず、我々の要求を積極的に受け止め、国家公務員労働者の使用者として、要求に対する姿勢を明確に示すべきだ。公務員賃金について「国政全般の観点に立って総合的に判断する」というならば、今春闘期において、政府が率先して公務員賃金引き上げの姿勢を示すことで、すべての労働者の賃金引き上げにつなげていくことが重要である。

次に配偶者にかかる手当の見直しについて、廃止や引き下げは、労働条件の不利益変更である。手当の見直しを第三者機関に検討させることは、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。

2点目は政府の定員管理についてだが、職場実態を一切顧みない画一的な削減には合理性が認められない。業務実施体制の維持さえ困難となっている。こうした事態に至った最大の原因は、政府の「総人件費抑制」方針である。まずは総定員法を廃止するとともに、定員削減計画を中止することこそをもとめる。

定員管理のあり方についても、頭数にこだわった定員管理はこの際、改めるべきであり、柔軟な人員配置が可能な仕組みを検討すべきである。

3点目は非常勤職員の労働条件等についてだが、常勤職員との均等待遇とはほど遠いのが実態であり、早急な改善が必要である。法制度も曖昧であり、その整備は不可欠だ。

不安定雇用にさらされ、劣悪な労働条件を課せられ、権利も制約されている非常勤職員の事態解決にむけて、使用者たる政府として労働契約法の準用も含め、制度の抜本見直しに着手すべきである。また、更新にあたっては、画一的な「公募要件」が、毎年職場に混乱をもたらしている。したがって公募要件については、欠員が生じた場合か新たに採用が必要な場合に限るべきであり、画一的な公募要件は撤廃すべきである。もとより3年一律雇い止めは直ちにやめさせるべきである。

政府は、非常勤職員の事態調査を4月1日時点で実施するとのことだが、職場での問題点をしっかり調べ、それを改善する姿勢で調査を進めるべきである。

4点目は高齢期雇用についてだが、政府は、年金の支給開始年齢が62歳に繰り延べされるもとでも、「義務的再任用の継続」を決定したが、使用者として、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る。また、再任用についても、希望者全員のフルタイム再任用を担保するとともに、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。

5点目は勤務時間の短縮、男女平等・共同参画についてだが、慢性的な超過勤務の縮減は、女性職員活躍やワークライフバランスの推進をはかっていく上でも喫緊の課題だ。

職員一人ひとりにかかる業務量を減らすことでしか、超過勤務の縮減や休暇の取得促進、さらには両立支援制度の活用も進まない。本質的な対策を実施すべき時期にきている。現在、「働き方改革」が進められているが、今年度実施された「ゆう活」や、4月から導入されるフレックスタイム制は、勤務時間管理にかかる業務が増大するとともに、チームを基本とした業務実施体制を阻害しかねないものであり、超過勤務の縮減にはむしろ逆効果だ。少なくとも、「ゆう活」の実施は中止するよう、あらためて求める。

なお、要求書提出時に提案した、受付時間の設定は、超過勤務抑制と職員の健康確保のために、即効性のある対策である。

最後に、個人番号制度についてだが、身分証との一体化については、その必要性は乏しく、多くの職員が不安を感じている。個人番号カードの取得を強制しないことと、現行通行証の使用継続の確保措置を求める。

内閣人事局

扶養手当については人事院において、学識経験者による勉強会を開催するなどして検討を行っているものと承知している。今後、勧告が出された場合には、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たいと考えている。なお、その際には皆さんとも十分に意見交換を行ってまいりたい。

総人件費の抑制については、一昨年、国家公務員の総人件費に関する基本方針を政府と

して閣議決定しており、これに基づき取り組んでいるところ。定員についても機構定員管理についての方針があり、これに沿って、既存の業務の見直しに積極的に取り組みながら定員の再配置を推進し、内閣の重要施策に対応していく体制を構築していく考えである。

非常勤職員については、法律において常勤職員との権衡を考慮することが定められており、それを受けて人事院が指針を示している。特に公募についてだが、非常勤職員の採用については、国家公務員法で定める平等取扱の原則、任免の根本基準、成績主義の原則等をふまえ、原則公募によって採用を行うことが人事院規則で定められている。期間業務職員の採用についてもこれらの点を踏まえ、適切に運用を行ってまいりたい。

勤務時間については、先ほどから申し上げたいろいろな仕組みを利用しながら、働き方だけでなく、仕事のそのものも見直していく姿勢で当たってまいりたい。

窓口時間は、窓口を通して国民に直接的な行政サービスを提供する時間であり、具体的な窓口時間については、従来から、各府省において業務の内容に応じて合理的に設定されているものと考えている。

マイナンバーカードと身分証の一体化については、IT戦略室の主導の下に各府省において検討を行っていることと承知している。内閣人事局として、国家公務員制度を所管する立場から、検討を要する事項が生じた場合は、必要な検討を行ってまいりたい。

国公労連

公募要件については、各府省からの意見も聴き、改善を行ってまいりたい。窓口の受付時間については、各府省が合理的に設定していたものが、徐々に勤務時間イコール受付時間にせざるを得ない府省が増えてきており、超過勤務なしでは業務ができない仕組みが生まれている。政府として統一的な仕組みが必要であるので検討いただきたい。

賃金について、今年も人事院勧告制度を尊重することだが、不十分な回答である。人事院勧告制度の尊重はわかるが、初めから人事院勧告制度を尊重というのではなく、使用者として検討を行ったことがわかる回答をいただきたい。

非常勤の問題について、平等取扱の原則という回答では納得できない。平等取扱の原則というのなら、非常勤の賃金についても常勤職員と平等に取り扱うべきである。

自律的労使関係、労働基本権については、本当に検討するのであれば、多岐にわたる課題とは何かを具体的に示したうえで、誰が検討するのかを示し、意見交換の場をいつ作るのかを回答していただきたい。この課題は時間をかけないと結論が出てこないものなので、真剣に考えていただきたい。

内閣人事局

基本的に先ほど回答を行ったとおりの姿勢であるが、さらに最終回答に向けて整理、検討してまいりたい。

国公労連

使用者であり行政運営に責任を持つ政府・内閣人事局として、私たちの要求を正面から受けとめ、従来の回答から前進した回答が行われるよう最終回答日に向けて真摯な検討を要求する。

— 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）