

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24日（木）
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回答（最終回答）

内閣人事局

これまでの検討結果を踏まえた最終回答をさせていただきます。

平成28年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定してまいりたい。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。

非常勤職員の処遇改善については、制度の適正な運用について、各府省及び地方支分部局に対し引き続き十分に周知を図っていくと同時に、人事院等と連携しつつ実態を把握し、皆様のご意見も伺いながら、必要な対応を行ってまいりたい。

女性活躍とワークライフバランスの推進については、超過勤務の縮減、フレックスタイム制やテレワークの活用を始めとした「働き方改革」に取り組むとともに、女性活躍推進法等への対応など、政府一丸となって取り組んでまいりたい。その際、皆様のご意見も伺いつつ、実効ある施策を推進してまいりたい。

雇用と年金の接続については、引き続き、平成25年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まいりたい。その際、再任用者の能力と経験の一層の本格的活用に努めたい。なお、この閣議決定に基づき、年金支給開始年齢の引上げの時期ごとに、改めて検討を行ってまいりたい。

自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい。

最後になるが、今後とも公務能率の向上と適正な勤務条件の確保に努めるとともに、安定した労使関係を維持する観点から、職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めてまいりたい。

なお、その他の課題については、前回、私から申し上げたとおりである。

国公労連

職員にとって、定員の課題・増員要求は賃金と並んでたいへん強い要求であるにもかかわらず、最終回答では一言も触れられていないことは、非常に不満である。

マイナンバー制度や身分証との一体化の課題も同様であるが、重大な課題であるにもかかわらず、要求に向き合わない姿勢は、使用者として許されない。

また、自律的労使関係制度についても、具体的な課題整理、協議の枠組みやスケジュールなどを含めて明らかにすべきではないか。「安定した労使関係の維持」、「誠意を持った話し合い」と言うのであれば、これらの課題について、あらためて国公労連との協議の場を設けるよう求める。

賃金・昇格等の改善については、人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討すると

の最終回答だが、建前の回答にとどまったことは大変不満である。政府が率先して公務員賃金改善の姿勢を示すことで、全ての労働者の賃金引き上げにつなげていくことが重要だ。

昨年4月から実施された「給与制度の総合的見直し」は、地方や高齢層職員を狙い撃ちする賃金抑制措置と言わざるを得ず、士気にも否定的な影響を及ぼしている。政府が重点とする地方創生にも逆行する施策であり、直ちに中止することを求める。

政府の定員管理については、総人件費抑制方針のもとで、職場は業務実施体制の維持すら困難となっている。定員削減計画を中止・撤回し、行政需要や業務量にふさわしい定員を確保・配置することを要求する。なお、定員管理のあり方は、雇用と年金の接続のための定年延長やフルタイム再任用の配置、非常勤職員の無期雇用化の障壁となっていることから、柔軟な人員配置が可能となる仕組みを早急に検討すべきである。

非常勤職員の処遇改善については、政府は「同一労働同一賃金」を打ち出し、「正社員転換・待遇改善実現プラン」などを示す一方で、非常勤職員の問題を放置していることは、政策矛盾である。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。

非常勤職員の実態調査は、問題点をしっかり把握し、改善する立場で実施すべきである。画一的な公募要件や3年一律の雇い止めが人権問題となっていることは、早急な対応を要する課題である。国公労連と具体的な検討・協議を行うことを求める。

労働時間短縮など働くルールの確立については、慢性的な超過勤務の縮減が、女性の活躍やワークライフバランスの上でも重要な課題との認識は共有する。しかし、超過勤務増大の最大要因は、画一的な定員削減がもたらした業務実施体制の脆弱化にあることから、「働き方改革」ではその解決は期待できない。「ゆう活」やフレックスタイム制は、超過勤務の縮減にはむしろ逆効果だ。あらためて、昨年実施されたような「ゆう活」は中止するよう求める。また、全府省統一的な受付時間の設定等について検討されたい。

高齢期雇用・定年延長については、回答では、「年金支給開始年齢の引上げの時期ごとに改めて検討」とのことだが、雇用と年金の確実な接続を行うためには、定年延長以外にはなく、直ちに具体化に向けた協議を開始するよう求める。

当面、再任用で雇用と年金の接続を図るとしている現時点では、定員管理の在り方を見直し、希望者全員のフルタイム再任用を確保するとともに、経験と能力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の確保が必要であり、使用者としての責任ある対応を求める。

内閣人事局

今、指摘された事項はそれぞれ、重要な課題であると認識している。今後も引き続き、さまざまな機会をとらえ、我々の考えを伝え、職員団体の考えを伺いたい。そうした中でしっかりとした方向を出していきたい。

国公労連

本日の交渉で春闘期は一つの区切りとなるが、回答全体にわたって極めて不満な内容であり、しかるべき時期に改めて交渉・協議を行うよう重ねて求める。

— 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）