

## 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8月9日（火） 15：45 ～ 16：00  
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） 三輪人事政策統括官 外8名  
案 件 人事院勧告に関する要求書の受取り

### 国公労連

昨日、人事院は、月例給を708円（0.17%）、一時金を0.1月、いずれも3年連続で引き上げる内容の人事院勧告を行った。

俸給表改定では、若年層で1,500円としたほか、全ての号俸で400円引き上げとしているが、物価上昇分にも届かず、生活改善にはほど遠い、低額改善といわざるを得ない。さらに、昨年同様、現給保障により俸給表改定が月例給引き上げに結びつかない職員が多数存在しており、「給与制度の総合見直し」により、勧告に基づく賃金改善効果に、地域や年齢による格差を生じさせていることは、重大な制度矛盾である。

また、政府は、8月2日に決定した「来年度の体制整備と人件費予算の配分方針」でも、「給与制度の総合見直しを着実に進める」としているが、それは賃金の地域間格差を拡大して、地域経済を冷え込ませ、景気回復に逆行するものである。

景気が低迷する中で、国をあげて景気回復をめざし、それに向けて、政府も労働者賃金の引上げや、賃金格差の是正に言及している中で、人事院勧告が、約770万人もの労働者の賃金決定に影響を及ぼすことを踏まえれば、「給与制度の総合見直し」措置を中止して、地域間賃金格差の是正とともに、物価上昇を上回る大幅な賃金引き上げをおこなうべきであり、したがって、2016年人事院勧告の扱いについては、私たちの要求をふまえた交渉協議に基づく合意のもとで決定することを強く求める。

扶養手当の見直しについて、人事院は配偶者にかかる手当の引き下げと、それらを原資とした子にかかる手当の引き上げなどを柱とする扶養手当の「見直し」を勧告した。この「見直し」で、少なくとも、手当受給者の半数を超える7万7千人余りが扶養手当引き下げとなる。

勧告内容もさることながら、最大の問題は、人事院の手続き面であり、重大な労働条件の不利益変更にも関わらず、我々の再三にわたる主張に耳を傾けることなく、当事者・労働組合との協議や職場合意を得ることなく、一方的に勧告したことにある。

人事院が当事者と協議もせず、一方的に政府・使用者の要請にのみ従った労働条件改悪を勧告するのであれば、人事院勧告制度という「代償措置」が本来の機能を果たしていないといわざるを得ない。

勧告内容が、「代償措置」の体をなしていない以上、勧告に基づく扶養手当「見直し」などあり得ないものであり、勧告の不実施は当然であると考えます。

両立支援制度の拡充について、あらためて公務の特質やその実態に合った制度の充実、実効ある両立支援制度の拡充を公務が率先して推進するとともに、制度が十分に活用できるよう、労働時間短縮や実効的な代替要員の確保など職場環境の整備が必要

であり、実施に向けた検討を求める。

雇用と年金の接続・定年延長については、政府は、「年金支給開始年齢の引上げの時期ごとに改めて検討」などとしており、再任用の処遇改善を含め、制度は人事院、任用は各府省といわんばかりであり、使用者としての責任が感じられない。

年金支給開始年齢が65歳となる定年退職者が出るまで、あと5年、来年度末の定年退職者は年金支給開始年齢が63歳となる。少なくとも今年度内に対応方針を決めなければ予算要求に対応できない。雇用責任を負う政府・使用者として、この現状をどうとらえ、何を検討しているのか明確に説明する義務があるはずだ。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。

政府が、再任用で雇用と年金の接続を図るとしている以上、使用者としての雇用責任を果たすべきである。短時間勤務中心の運用が続いているが、各府省任せの対応では限界があり、人事院の今年の報告でも触れているとおり、新規採用者を確保しつつフルタイム中心の再任用が確保できるような中期的な定員管理が可能となるよう政府・内閣人事局の責任と権限で、定員管理の在り方を見直すなど具体的な対策を行わない限り、前進しない問題である。使用者としての責任ある対応を求める。

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、「非正規雇用という言葉はなくす」との決意で格差是正、待遇改善を進める方針を示す一方で、公務職場に働く非常勤職員の問題を放置していることは、政策矛盾と言わざるを得ない。職務給原則にも反する非常勤職員の処遇を改善し、不安定な雇用を是正するため、政府・使用者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。

非常勤職員の実態調査は、職場での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指摘されていることなど、早急な対応を要する課題もある。均等待遇や常勤化を含む雇用の安定に向け、国公労連と具体的な検討・協議を行うよう求める。

政府は、使用者として、非常勤職員の職務の実態を踏まえ、均等待遇と雇用の安定を図るよう、予算の確保や無期雇用化など具体策を示すべきである。独立行政法人で可能なことが公務でできないわけがない。それが良質で安定した行政サービス提供の観点からも重要と考える。

人事院は、2008年に示した給与に関する指針に沿えば「初任給改善と非常勤職員の賃金改善はイコールだ」などと回答している。ならば、非常勤職員についても、4月に遡及しての賃金引き上げは当然であり、予算措置とともに、各府省で統一的に実施するよう、政府・内閣人事局の対応を求める。

独立行政法人については、民間労働法理が適用され、労働条件決定も労使自治にもとづき決定されることが当然である。この間政府は運営費交付金の削減をちらつかせながら国公準拠の賃金引下げを「要請」するなど、政府による実質的な干渉が行われてきている。労使自治を尊重し、不当な介入・干渉を行わないよう求める。

今年6月に、ILOから日本政府への10回目の勧告が出ているが、「労働基本権の回復を」という基本姿勢に加えて、労働基本権を回復するまでの代償機能についても政府に情報提供を求めていると承知している。その意味で、今回の扶養手当「見直し」

の手続きも、人事院が公務員労働者の権利擁護という役割や公平・中立な第三者機関としての責務を投げ捨てたに等しく到底認めることはできない。政府自らが言及した、自律的労使関係制度の確立も何ら議論されていない。この課題一本に絞った議論の場を設定し、相互に真剣な議論が必要だ。具体化を求める。

#### 内閣人事局

昨日、人事院から給与改定に関する勧告が提出されたところであり、速やかに給与関係閣僚会議の開催をお願いし、その取扱いの検討に着手したいと考えている。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいる所存。その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えている。

また、併せて両立支援制度に係る勧告及び意見の申出も行われたところであり、この勧告等を踏まえ、皆様方の意見も十分にお聞きしつつ、必要な対応を検討してまいりたいと考えている。

#### 国公労連

具体的な検討にあたっては我々と十分な協議を行って、可能な限り合意に基づいて実施をしていただくよう求める。昨年は異例であったが、本年は臨時国会に向けた速やかな検討をお願いしたい。

— 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）