

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10月6日（木） 13：30 ～ 13：50

場所 合同庁舎8号館会議室

人数 先方） 岡部委員長 外7名

当方） 三輪政策統括官 外8名

案件 人事院勧告の取扱方針について（中間回答）

国公労連

8月9日に提出した要求書にかかわって、交渉を積み上げてきているが、今日時点における中間的な検討状況について、人事政策統括官から回答を求めたい。

内閣人事局

- 8月9日にいただいた「2016年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」について、現在の検討状況を申し上げる。
- 去る8月8日に人事院から国家公務員の給与改訂についての勧告が提出されたことを受け、8月15日に第一回の給与関係閣僚会議を開催したところ。
本年の人事院勧告を受けた給与改訂の取扱いについては、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論を得られるよう、努力してまいりたい。
- また、介護休暇制度の見直しに関する勧告及び育児休業等の対象となる子の範囲の拡大に関する意見の申出については、この勧告・意見の申出に沿って、必要な作業を進めているところ。
- 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。
なお、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方策について、各府省の協力を得ながら引き続き検討してまいりたい。
- 非常勤職員については、その処遇について把握するため、実態調査を実施し、9月9日に結果を公表したところ。
①勤務時間や任期に関する事項、②募集・採用時における職務内容や勤務条件の説明等に関する事項、③給与等に関する事項等の調査を行い、その実態を把握できたことは、一定の意義があるものと考えている。
今回の調査結果を踏まえ、民間の同一労働同一賃金の実現に向けた検討を含む「働き方改革」の動向等も注視しつつ、関係機関と連携し、今後の対応について検討してまいりたい。
- 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。

国公労連

提出した要求からすれば、不十分な回答であり、最終回答に向けてさらなる検討を促す意味で、大きく4点指摘したい。

給与勧告にかかわっては、勧告の月例給・一時金の改善部分は、早期実施すべきであるが、扶養手当の「見直し」改悪は中止すべきである。その理由は、6万人以上が不利益変更になるにもかかわらず、人事院の説明が、手続面、内容面ともに不十分であり、権利の代償機能を果たしていないと考えるためである。

人事院は、扶養手当の配分を子どもに厚くすると言いながら、世帯単位でみると、配偶者を扶養するあるいは扶養せざるを得ない職員にペナルティーを与えるようなものである。

今朝の新聞各紙でも、税制における配偶者控除の廃止について与党でも、増税となる世帯に配慮して数年かけて検討すると報じられている。長年定着した制度を変えるには当事者への説明も含めて丁寧に進めることが常識である。政府は人事院勧告を尊重する基本姿勢を示しているが、それは人事院が代償機能を十分に果たしたうえでのことと理解している。人事院がその機能を果たしていない以上、政府は勧告の内容を吟味して、扶養手当の改悪の実施を見送るべきである。

雇用と年金の接続について、政府は、概算要求期重点要求の最終回答でも、また今回の回答でも、雇用と年金の接続にあたって「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方策を検討していきたい」と回答してきたが、そのためには、能力と経験を活かすことのできる職務と処遇が不可欠である。その点で言えば、この方策が中・長期的に継続することを踏まえるなら、再任用よりも定年延長が組織の活力維持に最も適するものとする。

先の首相の所信表明演説でも、「定年引き上げに積極的な企業を支援します」と明確に表明しており、公務が例外ということはありません。

政府として課題を先送りすることなく定年延長の具体化に着手するとともに、その前提となる硬直的な定員管理を改めるべきである。

加えて、定年延長にしるフルタイム再任用の義務化にしる、組合の要求に対して政府の姿勢に真剣さが見られない点が最大の問題である。要求を実現するためには政治の世界を始め、いくつものハードルがあることを承知しているが、使用者が努力をしてダメであるならいざしらず、人事院の意見の申出を棚上げにして、フルタイムが中心である民間の状況を承知していながら、事実上放置しているため、職場での不安が高まっている。

これは高齢層だけの問題ではなく、政府の対応を見ているすべての職員の士気と将来にかかわる課題であり、あるいは自治体職員、教職員にも直接影響する課題である。国策で年金支給開始年齢を先送りするならば、雇用の確保は最優先課題として、もっと真剣に努力するべきである。

非常勤職員の処遇改善について、調査を行ったことは一歩前進であり、その点については評価をしている。首相の所信表明演説で、不合理な待遇格差の是正や「非正規」という言葉を「この国から一掃しようではありませんか」と力説したが、公務もその言葉どおり、非常勤職員の処遇を各省任せにせず、政府が率先して均等待遇をはかるよう制度を整備するとともに、無期雇用化に道を開くなど雇用の安定を図るべきである。

退職給付について、先般、人事院が秋の民調の中で退職給付制度についての調査を政府の要請にもとづいて実施することを明らかにした。

前回、退職給付(退職手当と年金払い退職給付)は、総人件費削減の対象とされ、平均400万円もの引き下げが強行された。その際、国公労連は、退職給付は退職後の生活を支える重要な資金であり、それを見込んで生活設計をしているため、官民比較の度に大幅に引き下げることは、将来不安を助長するとの指摘を行った。

退職給付は使用者が一方的に単純な官民比較をするのではなく、公務の公正・中立性の確保や厳しい再就職規制、失業給付が受けられないなどの公務の特殊性を踏まえて安定的な制度とするとともに、見直し場合のルールを整備が必要であることを求めてきた。

また、退職手当は、民間ではその多くが労働条件とされており、一方的な不利益変更は許されない。民間と同様、公務の場合も長期勤続を確保するために終身雇用・年功型賃金となっており、退職手当は賃金の後払い的性格が強いと認識している。したがって、退職手当の一方的な不利益変更は認められないと主張してきたが、明確な回答がないまま前は、以上の指摘が先送りされてきた。

今回人事院に調査依頼する前に、見直しのルールや退職給付の性格などを含めて協議をつくすべきであったが、それをせずに5年たったからとして機械的に調査要請したことに対し厳しく抗議する。この問題は我々と十分協議を重ね、見直しとしても合意を前提とすべきである。

内閣人事局

4点ほど意見をいただいたが、まず扶養手当については、政府としては女性が働きやすい税制・社会保障制度・配偶者手当等への見直しについて検討を行っている。国家公務員の配偶者にかかる扶養手当については、今回人事院から扶養手当の見直しを含む勧告が行われたところ。今回の見直しは民間企業及び公務における配偶者にかかる手当の変化等を踏まえて勧告がなされたと承知している。これらを踏まえながら政府としてよく検討をしてみたい。

雇用と年金の接続については、今回の人事院勧告時の報告においても言及がされており、引き続き必要な検討を行っていくとされている。我々も人事院での検討を踏まえながら適切に対応してみたい。

非常勤職員については、調査により一定の実態把握ができたと考えている。政府での「働き方改革」の動向等も踏まえながら各府省と連携し、今後の対応について検討してみたい。

国家公務員の退職給付については、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」において、官民比較に基づき、概ね5年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保することとされている。そのため本年8月に財務省との連名で、人事院に対して民間の退職金及び企業年金の実態調査の実施と見解表明を依頼した。

国家公務員の退職手当に関しては基本的には職員の継続勤務及び在職中の功績・功労に対する報償としての勤続報償的な性格が強いものと考えている。いずれせよ退職手当については、職員一般の関心が高い事項であることから、人事院の調査結果及び見解が公表されれば、皆様方から十分にご意見を伺ってみたい。

国公労連

退職手当について、長期勤続に対する報償的な性格が強いというが、そういう側面があることも確かであるが、法律上明確に決まっているわけではなく、見方によれば労働条件性とみることもできる。そういうことが読み取れる以上、我々としては労働条件だと理解をしている。その要素が全くないとすれば、民間との均衡をとる意味がなく、公務の特殊性において、どういう水準が適当なのかも含めて議論することが必要である。あらためて我々とも話し合いをしていただきたい。

国公労連

内閣人事局の発足以来、使用者機関として組合の要求に対して、正面から受け止めて真摯に検討する、誠実に職員団体、労働組合と向き合って議論をする、そういう姿勢に立っているか疑問である。

扶養手当の問題、退職給付、雇用と年金の接続の課題について、要求や主張は聞き置くけれども、これこれこうでやらせていただく、という繰り返しである。交渉ごとである以上、どちらかに100%ということはないかもしれないが、少なくとも双方議論を尽くしてお互いに合意点、着地点を見いだしていく姿勢になれば交渉自体が成り立たない。

とりわけ、労働基本権に関わって、引き続き意見交換させていただきたいというが、今、協議をしている段階であるという認識に立っているのか。一歩も出ていない。それが毎回で、一年たっても引き続き意見交換をさせていただきたいというだけではないか。そういう姿勢、見解を国際労働機関にまで報告している。言葉が適切でないかもしれないが、これは職員、労働組合を愚弄するものである。そのような姿勢では、こういう交渉も率直に職員の声や要求を受けて、使用者として向き合うという姿勢にないといわざるを得ない。

ぜひ改善をして、最終交渉、最終段階の回答に向けて率直で意味のある交渉になるように改めていただくことを強く求める。

— 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）