

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13日（木）
場 所 合同庁舎8号館会議室
人 数 先方） 岡部委員長 外6名
当方） 三輪人事政策統括官 外8名
案 件 人事院勧告要求書に係る最終回答

国公労連

10月6日の交渉では「人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢のもと、早急に結論を得られるよう努力する」旨の回答だった。それに対し、国公労連は、給与関係閣僚会議等では、私たちの要求を反映した検討を求めてきたところである。

近く、第2回給与関係閣僚会議が開催されると承知しているが、これまでの交渉経過を踏まえたうえで、政府としての方針について回答を求める。

内閣人事局

本年度の国家公務員の給与の取扱いについては、去る8月8日に人事院勧告が提出されて以来、人事院勧告制度尊重の基本姿勢の下、国政全般の観点から政府部内で検討を続けてきたところ。

その結果、明日、第2回目の給与関係閣僚会議を開催し、勧告どおり、平成28年度の給与改定を行うことが決定される方向である。

給与関係閣僚会議で決定がなされれば、その後の閣議において、公務員の給与改定の取扱方針が決定されることとなる。また、あわせて、給与改定及び育児・介護と仕事の両立支援制度に係る法律案について決定されることとなる。

職員の皆様には、今後とも、国民の信頼に応え、公務能率の向上及び行政の効率的・効果的な運営に努めていただきたい。

国公労連

明日、勧告どおり給与改定と両立支援制度に係る法律案について閣議決定することのだが、扶養手当の見直し改悪や、雇用と年金の接続、非常勤職員の処遇など私たちが重点としてきた課題について使用者たる政府としての回答がなかったことは、大変不満である。

今年の勧告は不十分とはいえ、若干でも職員の生活改善、士気の維持の観点から早期の改善を求めてきたところである。ただし、扶養手当の見直し改悪は人事院の説明が手続面、内容面ともに不十分であり、労働基本権制約の代償機能をはたしておらず、そのうえに、6万人以上が不利益変更にもなることから中止すべきである。

非常勤職員の処遇については、安倍首相が不合理な待遇格差の是正や「非正規」と言う言葉をなくすと言及していることを踏まえれば、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、4月に遡って処遇を改善すべきである。そのために必要な予算を確保するよう政府として統一した対応を求める。

雇用と年金の接続については、定数・予算の制約から希望に反して短時間とされてい

る者が27%に及んでいる。年金支給開始年齢が63歳となる者に対応するために、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も反映できない。

私たちは定年延長による年金との接続が、最も適した制度であると考えている。しかし、政府の定員管理政策がこれらの障壁となっているのは明らかである。人事院が報告で触れているとおり、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、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対応するとともに、課題を先送りすることなく定年延長の具体化に着手すべきである。

退職手当については、重要な労働条件と考えており、使用者が単純な官民比較で一方的に見直すことは認められない。公務の特殊性を踏まえるとともに、生涯設計にも大きく影響することから安定的な制度とする必要がある。勧告事項でない以上、見直す場合のルール整備を含め、私たちと協議を尽くすべきである。

内閣人事局

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めた勧告がなされたところ。これは、民間企業において配偶者に家族手当を支給する事務所の割合が減少傾向にあること、配偶者に係る手当の見直しを行った事業所の約半数において、配偶者について特別扱いしない方式が採られていること等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで引き下げ一方で、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策を推進していることに配慮し、子に係る手当額を引き上げることとしている。こうしたことを受け、政府としては勧告通りの改定を行う方向である。

給与法の改定に伴い改善される賃金の引上げについては、閣議決定が行われれば、国会に法案を提出し、法案の成立に向けて努力をしてまいりたい。

非常勤職員の処遇については、日々雇用制度に替えた期間業務職員制度の導入、一定の要件を満たす者に対する育児休業の付与、夏季における年次休暇の取得要件の緩和など、従来から改善に取り組んでいるところ。

また、非常勤職員の給与については、各府省において、人事院の通知を踏まえつつ、常勤職員の給与との権衡を考慮して支給することとされているところであり、人事院勧告どおり給与の改定が行われた場合には、各府省において適切に対応されるものと考えている。

なお、非常勤職員の処遇について把握するため、内閣人事局において各府省から実態調査を行った。今後は、こ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」の動向等も注視しながら、関係機関と連携して、対応を検討してまいりたい。

雇用と年金の接続については、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。

今後の在り方については、同閣議決定において、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。

退職手当については、職員の継続勤務及び在職中の功績・功勞に対する報償としての

性格を踏まえ、退職日の俸給月額に勤続年数・退職理由別の支給率を乗じたものに、職責に応じた調整額を加えたものを退職手当の額とする制度となっている。

また、支給水準については、従来から、広く国民の理解が得られるよう、退職給付について民間企業の水準との均衡を図っており、本年8月1日に、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。

いずれにせよ、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、皆様方から十分に御意見を伺ってまいりたい。

国公労連

非常勤職員の処遇改善について、各府省が適切に対応すると回答だが、各府省で処遇が統一されていない。常勤職員が4月に遡って給与改定されるのであれば、期間業務職員も4月に遡って改善されるのが当たり前であるが、省によって対応がばらばらだ。政府として統一した対応を取るようリーダーシップを発揮していただきたい。

雇用と年金の接続と退職手当に関しては、時機を逸することなく、十分な協議を行うことを重ねて申し上げる。

回答にもあったとおり「国民の信頼に応え、公務能率の向上及び行政の効率的・効果的な運営に努めている」にもかかわらず、その神経を逆なでするかのような回答は極めて残念である。

私たちが要求する、生活改善できる大幅な賃金引き上げ、非常勤職員の処遇改善と権利擁護、総定員法廃止・定員削減計画の中止による行政体制の拡充、要員確保、労働基本権の回復などの実現にむけて政府・使用者として最大限の努力を求めて交渉を終える。

— 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）