

## 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29年2月16日（木） 10：30 ～ 11：00

場 所 合同庁舎8号館会議室

出席者 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 2017年春闘期要求書の受取りについて

### 国公労連

今春闘は従来の統一要求書に加えて、「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」を提出する。公務運営に欠くことができない存在となっているにもかかわらず、非常勤職員は不安定な雇用や劣悪な処遇に据え置かれたままである。このことは、一時も放置できない問題であり、最重点課題のひとつと位置付けている。

同時に、「定員管理等に関する要求書」も提出する。これは、現行の定員管理が、長時間過密労働や、非常勤職員、定年延長、再任用など多くの問題解決の障害になっているからである。職場でも定員合理化計画の中止、大幅増員による体制拡充が最大の要求となっていると言っても過言ではない。

私たちの要求を真摯に受け止めるとともに、その実現にむけた努力を求めたい。

以下、要求事項について説明する。

- 賃金要求は、月額20,000円以上の引き上げを求める。要求の実現は、喫緊の課題であると同時に現給保障終了に伴い賃下げとなる職員を生じさせないよう経過措置を恒久化するなど、職員が不利益を被らないような措置を講ずることが必要である。

同時に、職務給の原則に反する「給与制度の総合的見直し」は即刻中止し、賃金の地域間格差の是正と高齢層の職責に応じた配分にあらためるべきである。

政府は、退職手当の官民比較調査を人事院に要請しているが、その前に、退職手当の労働条件性を明確にするとともに、手当水準の決定方法を検討することを求める。政府は「長期勤続の報奨」との立場をとっているが、最高裁判例でも、退職手当法による退職手当は賃金であることが明確に示されている。したがって仮に見直すとしても、労使合意を前提とすべきである。現在人事院が調査結果をとりまとめているが、直ちに中止して、国公労連との合意に基づいて進めるべきである。

- 日本年金機構ではこの3月で経験豊富な703人の有期雇用職員が雇い止めされようとしている。安心できる年金制度を確立するためにも、経験ある有期雇用職員の雇用を確保するとともに、「懲戒処分を受けた職員は年金機構に採用しない」との閣議決定を撤回し、分限免職処分された当事者をただちに職場に戻すべきである。

- 人事院から定年延長に関する意見の申し出を2011年に受けながら、いまだに「義務的再任用の継続」でごまかし続けてきているのは、あまりにも無責任である。来

年度末の定年退職者は年金支給開始年齢が63歳となるため、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。現在の具体的な検討内容を明らかにすると同時に、早期に定年延長にむけた協議をスタートさせることを求める。

雇用と年金の接続について、政府方針で「義務的再任用」で対応するのであれば、定員の確保も含め、フルタイム再任用を確保するとともに、定年退職後の生活保障を含めた処遇の改善を政府の責任で対応すべきである。また、フルタイム中心の再任用を確保するための中期的な定員管理の実現にむけて内閣人事局の責任と権限で対応すべきである。

○ 政府は、「自律的労使関係制度の措置」について、交渉の場では従来の回答を繰り返すばかりであり、「自律的労使関係制度の措置」に向けた努力が全く感じられない。あらためて、憲法とILO条約に基づく労働基本権の回復を実現するよう求めるとともに、早急に労働組合との協議を開始するよう求める。

○ 総理も施政方針演説で長時間労働の是正について触れているが、民間でも公務職場でも長時間労働の是正は喫緊の課題である。超過勤務の目安360時間（月45時間）を上限とすべきではないか。また、全府省共通の窓口時間の設定やインターバル規制の導入を求める。政府は「働き方改革」を重要課題のひとつとして進めているが、公務職場の現状にも目をむけて、長時間過密労働の是正に向けて、定員問題をタブー視することなく、増員をはじめ、あらゆる対策を講じることを求める。

個人番号制度については、身分証との一体化を中止すべきで、強制など許されるわけがなく、各府省に徹底すべきである。

○ 両立支援制度については、さらなる拡充にむけた努力を求める。また、増員などで十分に活用できる職場環境の整備もあわせて求めたい。

○ 安心して職務に従事するため、ひいては、全国斉一であるべき公務運営を確保するために宿舍削減計画を撤回して必要な宿舍を確保するとともに、宿舍使用料引上げの中止を求める。

○ 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇などをはかる法制度を整備するとともに、そのために必要な予算を措置することを求める。

恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化する必要がある。そのためにも、総定員法の廃止や定員合理化計画の中止・撤回、行政体制の整備・拡充をはかることを求める。非常勤職員は1年以内の有期雇用をいくら繰り返しても無期化の機会が与えられず、常に雇用不安にさらされている。この現状を直視し、早急に改善すべきである。また、公募によらずに専門性を高めた非常勤職員の雇用を更新することは、「平等取扱の原則」には反しないし、道理にかなっている。ただちに公募要件を撤廃すべきである。

職務給の原則、同一価値労働同一賃金を基本とする均等待遇を確立すべきである。公正な職務評価による待遇改善を行うよう法制度を整備するとともに、労働契

約法の不合理な労働条件相違の禁止を適用し、昇給制度と休暇制度の改善を求める。賃金引き上げ要求について、「時給150円以上」の引き上げを要求する。また、公務内の最低賃金の要求として、時給1,000円、日額8,000円、月額170,000円への水準改善を求める。

休暇制度をはじめとする労働条件は正規職員のそれとは大きく差があり均等待遇実現が急務となっている。忌引休暇や年次休暇を採用時から取得できるようにすることや結婚・夏季休暇の制度化を求める。

- これまで再三にわたって申し上げているが、職場の実態を顧みない定員削減は認められない。今回は別建てで「定員管理等に関する要求書」を提出していることを重く受け止めるよう求める。

総定員法や定員削減計画の廃止が一義的な要求ではあるが、少しでも現状を改善するため、当面、柔軟な定員管理などの手立てを尽くすよう求めるとともに、定員が労働条件と分かちがたく結びついていることから、労働組合との議論を行う場も設けるよう求めたい。

#### 内閣人事局

要求の趣旨は承った。

要求事項は多岐にわたっているため、検討させていただいた上で、各要求事項に対する回答については、しかるべき時期に行いたい。

#### 国公労連

本日提出した要求について、今後、各レベルで誠実な交渉を求める。

統一要求に対する回答については、3月中旬に中間的な回答を行った上で、3月下旬には最終回答をいただくよう、また、最終交渉では政務の責任者が対応するよう求める。

なお、非常勤職員制度の抜本改善にむけた要求、定員管理等に関する要求については、春闘期のみで終わらせるつもりはなく、概算要求期や予算確定期まで追及を強めていくことを申し述べておく。

— 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）