

内閣人事局と公務員労働組合連絡会とのやりとり（概要）

日 時 平成29年3月15日（水）14:00～14:35
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）吉澤事務局長 外14名
当方）三輪人事政策統括官、外7名
案 件 2017年春闘期要求事項に対する中間回答

内閣人事局

2月17日に提出された要求書について、現時点における回答を行う。

「2017年度賃金」に関して、国家公務員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与を社会一般の情勢に適応させるとの原則の下、人事院勧告制度を尊重することが基本姿勢と考えている。

本年の給与改定については、人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点に立って総合的に検討を行った上で方針を決定してまいりたいと考えている。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。

「非常勤職員等の雇用、労働条件の改善」に関して、非常勤職員については、その処遇について把握するための実態調査を行い、昨年9月にその調査結果を公表したところ、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。

なお、この実態調査の結果等を踏まえ、各府省等において、非常勤職員を採用する場合、採用予定者に対して勤務条件等の内容を適切かつ明確に説明する旨、昨年末、申合せを行ったところ。

引き続き、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。

「労働時間、休暇及び休業等」及び「ワークライフバランスの推進、女性の労働権確立」に関して、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」や「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」等に沿って、働き方改革、育児・介護等と両立して活躍できるための改革、女性の活躍推進のための改革に取り組んでいるところであり、男女全ての職員のワークライフバランスの実現と女性職員の採用・登用の拡大に向け、取組を推進してまいりたい。

超過勤務の縮減や休暇等の取得促進については、昨年7月・8月に「ワークライフバランス推進強化月間」と「ゆう活」を実施したところ。フォローアップ調査結果から、「ゆう活」の取組が着実に浸透し、ワークライフバランス推進に一定の成果があったと考えている。「ゆう活」の成果を今後の具体的取組につなげていくことが重要であり、「働き方改革」を更に進めてまいりたい。

加えて、フレックスタイム制を昨年4月から拡充したほか、育児・介護のための両立支援制度についても改正を行い、本年1月より施行されているところ。今後も、職員がより柔軟な働き方ができるよう、制度の円滑な運用に向けて適切に対応してまいりたい。

職員の皆さんが、その能力を存分に発揮できるよう、皆様のご意見も伺いながら、超過勤務の縮減等に政府一丸となって取り組んでまいりたい。

「高齢者雇用施策」に関して、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。

今後、再任用職員の数が増加していくことが見込まれる中、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していくための方策について検討してきているところであり、各府省の協力を得ながらスピード感を持って検討を進めてまいりたい。

また、昨年的人事院勧告時の報告において、再任用職員の給与について、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととされており、政府としても人事院における所要の検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

今後の雇用と年金の接続の在り方については、平成25年3月の閣議決定において、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。

「福利厚生施策の充実」に関して、昨年3月に改正した「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき、職員の心身の健康の保持増進等に努めて参りたい。

この中で、管理職員、課長補佐及び係長等に昇任した際に、eラーニング講習の活用により、心の健康づくりやハラスメント防止に関する研修の受講を必修化するなど、管理監督者を対象とした研修を強化することとしたところである。

また、ストレスチェック制度を適正に実施するとともに、必要とする職員が専門家に相談できる体制の整備に努めることとしている。

今後、福利厚生施策の効率的かつ効果的な推進に努めて参りたい。

「退職手当」に関して、国家公務員の退職手当は、勤続報償的な性格が強いものであるが、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。

「公務員制度改革」に関して、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。

公務員連絡会

まず「働き方改革」について、昨年の10月にこの件について議論を行った際に、公務員を除くものではないこと、その時点での働き方改革実現会議における議論の進捗を見て、今後の動向を見守りたい、という回答をいただいた。一昨日、長時間労働の規制問題も含めて、かなり議論が進捗し、間もなく実行計画という段階まで来ており、主体が民間にあるということは間違いないが、具体的な議論を行っていく必要がある。何を率先して議論するのか、民間の実態が動くのを待ってから議論すべきなのか、他方で、勤務条件という観点から言えば、人事院からしかるべき対応があるべき、ということもある。

人事院とも当然議論を行うが、何を、どこで、どう議論するのか、このテーマは人事局、このテーマは人事院という区分けをする必要があると考えている。全体的な進捗を含めどのようにお考えなのか。

内閣人事局

働き方改革に関しては加藤担当大臣のもとで官民を通じて、働き方全体を見直していくという大きな問題意識の下で議論がなされていると考えている。特に注目を浴びている長時間労働の在り方を始め、我々も関心を強く持っている。国家公務員の働き方改革は、民間の動向を見ながら議論を行う部分、あるいは身の回りからできる部分はやっていこうという問題意識で行うものがそれぞれあると考えている。その中で、非常勤職員の処遇については、昨年末に同一労働、同一賃金として、民を意識してかなり踏み込んだ内容のガイドラインが出された。我々はこれを見ながら対応していくという視点もあるが、それを待たずしてやれるところはきちっとやろうというスタンスで、先ほどお話しした実態調査を踏まえて採用に当たっての各省申し合わせをしたり、期末手当についても、一部については改善すべく今年度予算に計上されたという流れもある。したがって、できるものはやっていこうという観点で着手をした上で、さらに民間の議論の中でどういったものが進んでいくのか、これは勤務条件に係るものであるもので、大きな枠組みから言えば人事院がしかるべき対応をされ、現在も人事院において指針のようなものが出されるという前提で、民間の状況を見ながら、人事院が方針を考えていくべきもの、今の枠組みの中で明確化し進めていくべきものについて、引き続き推進をしてまいりたい。その過程で、皆さんからご意見があれば真摯にうかがって参りたい。

公務員連絡会

例えば、自治体の話で申し訳ないが、今国会で地方公務員法改正による非常勤の制度改革に向けた動きについては、働き方改革の一環という意味合いもある。また、報道ベースであるが、期末手当については、民間では4割に過ぎないが、非常勤全体に広げていこうという意思が見える。（他方で、この場ではオフレコになるが、定年延長問題について、先般自民党に呼ばれて、その場で私が言ったわけではなく、隗より始めよ、として官が先行したのものとして週休二日という例がある、という話もあった。）人事院と整理をしていただき、我々との議論も含めて、民間の動向を見ながらやるべきことはやっていこうという観点で具体的な議論を行っていただきたい。実行計画が年度末に策定されるということであれば、それを踏まえてということになるが、丁寧な議論の整理をお願いしたい。

内閣人事局

我々としてできることで、各省統一して足並みをそろえた方がいいと思うことはそのように整理した上、今の枠組みの中でできることはやっていきたい。その上で、制度としての整理が必要なものについては、人事院が指針なりさまざまな方法により示した上で、それが働き方改革の上で、政府として目指しているものである場合は必要な議論は十分に行って参りたい。

公務員連絡会

全般にかかわる課題として中期的に見たときに、これまでとは違うものとして想定せざるを得ないのは、財政健全化の問題である。集中改革期間の初年度が来年度にあたり、昨年の骨太の方針の記述内容について、ここでは言及する場ではないが、歳出削減についてさらに進むという議論が進むならば、当然人件費も例外ではない。むしろ焦点的な話になりかねない。

そうなった場合、勤務条件、あるいは給与の問題についてもこれまでどおりとなるのかどうか、相当緊張感をもって臨まなければならない。

内閣人事局

今国会においても人件費をめぐる議論が多くなされたが、政府としては、給与の総合見直しをはじめとして、今やっていることをきちっとやっていく中で、総人件費の増加の抑制を図ってゆくという基本姿勢で今日までやってきている。

これから出てくる議論の中で、今までの方針を堅持しながらどういった対応がベストであるかは慎重に検討していかなければならないと考えている。

公務員連絡会

公共サービス基本法については去年議論をさせていただいたが、現実的な問題として去年以上に定員問題が厳しいとの職場からの声がある。この問題をどうやって調整していくかについて、定員の抑制、削減基調のもとで、業務の改革ということは承知しているが、他方で、増やすべき要素とのバランスをとることについて、去年以上に現場の実態はしんどくなっている。この点について伺いたい。

内閣人事局

国民に対して、国家公務員が質のいい公共サービスを提供することが大前提である。一方で、定員の問題、総人件費の問題を含め、政府として国民に対して説明責任を果たす点として、いかに効率的に効果的に公共サービスを提供するかの責任を負っている。

現在、定員管理は総人件費抑制の基本方針の中でも、最近ではCIQを始めとして、必要なところにはしっかりつけ、全体の大きな流れの中では働き方改革として勤務に制約のある職員が大勢いるところでは、定員上の配慮による措置をされている。

なかなかわかりやすい答えが出てくるものではないが、それぞれの職場、現場で質のいいサービスができるよう工夫をし、職場の実態をお聞きしながら常に考えつづけていくという姿勢でまいりたい。

公務員連絡会

長年にわたり、抑制、削減が続いており危機意識を持っている。政府、政権よりも、政党とその背景にある民意とどう向き合うのかということが重要であり、今の政権に対してはその転機になると期待している。国民に対して公共サービス、公務がこれだけ重要だと

いうメッセージを大きく出すためには公共サービス基本法が重要なツールになると考えている。我々もやるべきことをしっかりやっていくので、人事局においても定員問題についてしっかり考えていただきたい。

賃金については、給与改定に係る基本姿勢は従来通りという回答であると理解した。ただ、時間が経つにつれてとりまく環境が大きく動いていると承知している。再三申し上げているが、財政問題について、消費増税の延期があり、新年度の予算についても、去年の景気動向を踏まえたとき、足元の円安を見ると少しふくらませすぎではないかという指摘がある。また、今年の春闘の結果が本日出るが、民間労使間では去年よりしんどいという状況であり、そのことは我々にとっても無縁ではなく、より影響が大きいものとする。今の時点でなにか動きがあるか。

内閣人事局

新年度予算について、人件費関係で新たな特別な要素が盛り込まれているとは認識をしていないが、政府全体の財政状況について厳しい議論が本格するだろうという見通しの中で、人件費の在り方、公務員の処遇の在り方については、国会の中でもいろいろと指摘を受けている。現時点では総人件費の基本方針を決め、その中で給与の総合見直しを進めており、効率的、効果的な行政を目指すという視点で、現在の段階では既にある基本方針を着実に遂行していくことである。これからの行政の中でどういう議論が出てくるかについては注意深く見守ってゆきたい。

公務員連絡会

最後に非常勤職員について、先ほどの回答では採用予定者に対してはしっかり説明を行うとのことであり、申し合わせを行ったことは評価している。新年度の各省採用者に向けた募集要項への記載事項については承知しているか。

内閣人事局

昨年末に申し合わせを行ったところであり、まだ、その後の状況について問題意識を持つような状態にはない。4月が大きな非常勤職員の採用タイミングなので、各省もそれに向けた準備をしていると思う。新たな取組を昨年末に始めたばかりであるので、それを踏まえた取組となるよう、その中でどのような課題があるか引き続き見ていきたい。

公務員連絡会

例年申し上げていることであり、決して社会問題化、政治問題化するつもりはなく、個々に糾弾するつもりも全くないが、解消すべきところがあると思われる。

再三申し上げているが、各省別となっていることを否定はしないが、やはり可能な限り政府で統一するのが必然ではないか。今日は時間がないので給与改定期の問題には触れないが、そういうことも含めて人事局の果たす役割はまだ大きいと考える。

内閣人事局

昨年初めて申し合わせを行ったところで、昨年調査をした際に、役所にだけ聞くのではなく、職員にも調査をしたうえで、両者の間でずれがないかという視点で調査を行った。

結果として、事前の説明が十分でないという回答がかなりあり、そこで昨年末に申し合わせをしたところ。役所の側の立場を聞けば、いろいろな説明が出てくると思うが、従前と同じように一方的で、採用される側で受け止められるものでないというものがあれば、改善していただきたいと思っている。これから申し合わせを行った後の各省の取組状況を見ていきたい。

公務員連絡会

各省のHPを見ただけなので、正確かどうかわからない部分もあるが、人事局としても各省の動向をしっかりとチェックして対応していただきたい。

最後に、退職給付、退職手当については、前回であれば人事院から調査の結果が出ているかというタイミングであったが、結果がまだなので今回議論はできないが、冒頭の回答ではしっかり意見交換を行っていくということだったので、重ねて交渉、協議、合意を行うことを要求として申し上げ、人事院の結果が出た段階で議論させていただきたい。

要求は多岐にわたっているが24日の大臣からの最終的な会見においては、重ねて誠意ある回答をいただきたい。

— 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）