

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3月16日（木）15:00～16:00
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）岡部委員長 外7名
当方）三輪統括官 外5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16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。

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いきたいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行っていきたい。

また、退職手当に関しては、勤続報償的な性格が強いものであるが、職員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いきたい。

非常勤職員制度の改善に関しては、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であり、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、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、課長級の申合せを行ったところ。これは関係法令等や労働基準法等に基づく民間での労働条件の説明事項・方法、実態調査結果を踏まえたものである。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いきたい。

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いきたい。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、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、適切に対応していきたい。今後の雇用と年金の接続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、進めていきたい。

自律的労使関係制度については、国家公務員制度改革基本法第12条において「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」とされているが、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。

人事評価制度については、評語区分の趣旨の徹底を図っているところである。また、人材育成等への一層の活用として、職員の能力開発やスキルアップ、さらには被評価者への指導に役立つ評価者訓練の充実等を図っているところである。今後とも、皆様とも十分意見交換し、

御理解をいただきつつ、円滑かつ効果的に制度を運用していきたいと考えている。

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ついて、「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」等に沿って取り組んでいるところ。内閣人事局としても、各府省の取組を毎年度フォローアップするとともに、その中から優良事例となるものを選定し、各府省と共有することで、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、取組を推進していきたい。

超過勤務の縮減や休暇等の取得促進に関して、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、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」を更に進めていきたい。加えて、フレックスタイム制が昨年4月から拡充されたところ。また、本年1月より、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、介護休暇を請求できる期間の分割可能化、介護時間の新設が図られたところ。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いきたい。職員が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いきたい。

職員の勤務能率の発揮及び増進を図るため、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いきたい。心の健康づくり対策については、ストレスチェック制度の適正な実施や管理監督者に昇任した際のeラーニング講習の活用による心の健康づくりやハラスメント防止に関する研修を強化することとした。また、本省、地方を問わず、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。計画の的確な実施のため、具体的目標を定め、フォローアップを行い、福利厚生施策の効率的かつ効果的な推進に努めていきたい。

国公労連

全体的に不十分な回答だ。

賃金については、国政全般の観点から大幅賃上げにむけた姿勢を示せ。私達が掲げる月2万円以上の賃上げ要求は必要最低限の要求であり、給与制度の総合的見直しに係る現給保障の恒久化などの対策も求める。退職手当は労働条件であることを認めるべきで、官民比較のみで大幅に引き下げが可能な制度では将来が見通せない。退職手当の適正な水準決定のルールも国公労連との協議のうえで整備すべき。

働き方改革については、長時間労働の是正は官民間問わず喫緊の課題。「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」がされたとの報道があるが、容認できるものではない。労働基準法は週40時間以上の労働を原則禁止しており、そこをまず前提とすべき。

超過勤務の上限規制は公務にも必要であり、少なくとも「超過勤務縮減に関する指針」をより厳格に、罰則付きの規制にすべき。

また、超過勤務縮減には民間と同様に適正な勤務時間の把握のための方策が必要だ。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にむけた政府の検討状況についても聞きたい。「ゆう活」は中止し、フレックスタイム制やプレミアムフライデーも強制にならないように各府省への徹底を求める。

年金支給開始年齢が63歳となる職員があと1年で定年を迎えることから、定年延長は悠長には構えていられない。現時点での検討状況を明らかにし、人事院の意見の申出をベースに協議をスタートすることを強く求める。雇用と年金の接続についての政府方針は、原則フルタイム再任用で対応するとしているが、フルタイムで再任用されている職員は約17%だ。希望者全員のフルタイムは確保すべき。定年延長もフルタイム再任用の確保も政府の硬直的な

定員管理がネックとなっている。中期的な定員管理の実現を急ぐべき。

自律的労使関係制度の確立にむけて具体的な議論をはじめよと再三、主張しており、協議をする場の設定を求める。マイナンバーと身分証との一体化も中止すべき。労働条件や権利にかかわる問題であり、別途窓口を開くことを求める。

非常勤職員に係る今回の回答は不満なものだ。非常勤職員制度を抜本的に見直し、均等待遇と雇用の安定をはかる法整備、必要な予算措置を早期に行うべき。また、非常勤職員の雇用の安定に関して、加藤1億総活躍担当大臣は「国の非常勤職員も排除していない」と国会で答弁している。無期雇用への転換が公務職場でも可能となるよう制度の改善にむけた協議をしていくことを求める。無期転換をさせないために5年を迎える前に雇い止めされる事態も発生しており、対策を求めたい。職場でも問題となっている更新に係る公募要件は直ちに撤廃すべき。回答では、非常勤職員の賃金について全く触れられていないのは遺憾。職務給の原則、同一労働同一賃金を基本とする均等待遇を公務から確立し範を示すべき。各種手当、昇給制度、休暇制度などの改善も求める。

定員削減については、定員削減と業務量増がセットで負荷され、年々繁忙度合いが増しているのが実態。ワークライフバランス定員を措置するなど、一定の工夫も見られるが、定員管理の仕組みは限界だ。長時間労働の主たる原因として業務量に見合った定員が確保できていない現実を指摘しておく。増員等、あらゆる対策を講じることを求める。

また、総定員法と定員削減計画は即刻廃止すること、労働組合との議論を行う場を設けることを求める。

内閣人事局

国家公務員の給与については、国民への説明責任を果たす意味からも、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、人勧尊重が基本姿勢であるとの基本方針に基づき、しっかり説明責任を果たしていきたい。給与制度の総合的見直しについては、人勧に基づき、しっかりと進めていきたい。

退職手当については、給与と同様、国民の理解が得られることが大事だと考えている。民間との水準均衡を図るとの考えに立ち、職員の長期勤続の報償であることを踏まえ、具体的に計算されるものである。いずれにしても皆様の関心が高いものであり、人事院の調査結果、見解が出たら皆様からも十分、意見を聞いていきたい。

働き方改革について、超過勤務縮減の問題は、把握が重要との意識を持っているところ。実態をどのように客観的に把握するか我々としても模索しているところである。窓口時間の設定については、それぞれの部署で適正に設定されているものと承知している。また、フレックスタイム制については、強制にならないよう各府省に徹底しているところ。プレミアムフライデーについても自由意志で行うものであり、それぞれの現場でそういう前提で必要に応じて行ってもらうものである。

雇用と年金の接続については、平成28年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっては、引き続き希望する職員を原則再任用することにより対応することとしているが、今後とも、平成25年の閣議決定を踏まえ、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、公務の運営状況及び民間における高年齢者雇用確保措置の状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含めて検討していきたい。また、60歳超職員の増加への対応については、公務員人件費抑制の観点を踏まえつつ、希望する職員を再任用すること、若手職員の安定的・計画的な確保あわせて人事の新陳代謝を図ることが可能となるよう必要な措置を講じることについて政府全体で対応していきたい。

自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と意見交換しつつ、慎重に検討していきたい。

マイナンバー制度については、法律に基づいて進められているものであり、身分証との一体化についてはIT戦略室の主導の下に各府省において検討を行っていることと承知している。内閣人事局として、国家公務員制度を所管する立場から、検討を要する事項が生じた場合は、必要な検討を行っていききたい。

非常勤職員については、いろいろと指摘されたが、採用は国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を踏まえ、原則公募による採用が行われているところ。例外的に公募によらない採用も認められているところであり、原則として公募によるものであることに理解を。内閣人事局で昨年、実態調査を行ったが、処遇の問題は、常勤職員との権衡を考慮することを基本として給与を支給する旨を定めた給与法等や、具体的には人事院より一定の考え方が示されており、我々もそれらを踏まえ、できることをやっていききたい。

定員管理については、厳しい財政状況の中、国民のニーズを踏まえた新たな行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を進めていくことが重要であると考えているが、これは簡素で効率的な行政組織を確保しつつ、内閣の重要課題に的確に対応できる体制を整備していくための重要な枠組みであると考えている。また、ワークライフバランス定員など、できる工夫を行い、柔軟な定員管理も取り入れながらしっかりと対応していききたい。

国公労連

超過勤務の実態把握が重要であるとの心強い回答があったが、厚生労働省の出したガイドラインは公務にも通用するというので、総務省が地方自治体へ文書を出したと聞いているが、国家公務員も同様にすべきである。

非常勤職員の採用について3年毎の公募は必要なのか。もっと弾力的にすべきだ。

自律的労使関係制度については多岐にわたる課題があるとのことだが、何も進んでいない。この課題について我々と話合うべきである。

定員の再配置というが、もう現場に余裕はない。再配置で済む状況ではない。方針の見直しを行うべき。

女性の採用・登用に関し、各府省は特定事業主行動計画を策定し、実施状況について公表することとなっているが、公表項目でも空白のものが多。各府省への指導を強めて欲しい。また、両立支援制度については、本年1月から介護休暇が3回に分け、通算で6か月取得可能となったことに関しては、職場でも歓迎されているが、更なる制度改正をお願いしたいという声もある。特に多いのが、育児のための両立支援制度に係る年齢制限の撤廃と子の介護休暇日数の拡大である。更なる検討をお願いしたい。

内閣人事局

更なる指摘があったが、特に、働き方改革については、政府において今月末にも実行計画が策定されるようなので、我々としても実施できるものは実施し、協議すべきものは協議するというスタンスで対応していききたい。

国公労連

行政運営とそこに働く職員に責任をもつ政府・内閣人事局として、職場実態を率直に受け止めるとともに、私たちの要求に対して誠意ある回答を行うことが必要であると申し上げておく。最終回答にむけ、真摯で具体的な回答の検討を求めて交渉を終える。なお、また、最終回答は政務の責任者による対応を求める。

— 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）