

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27日（月） 13:30～13:50
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10名
案 件 2017年春闘期要求事項に対する回答（最終回答）

内閣人事局

本日は、大臣が多忙のため、私から、これまでの検討結果を踏まえた大臣の最終回答をさせていただきます。

平成29年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定してまいりたい。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。

非常勤職員の処遇改善については、昨年の実態調査結果や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、関係機関とも連携し、実効が上がるよう、皆様のご意見も伺いつつ、今後の対応について検討を進めてまいりたい。

女性活躍とワークライフバランスの推進については、超過勤務の縮減を含む「働き方改革」を着実に進めていくことが重要であり、政府一丸となって取り組んでまいりたい。あわせて、両立支援制度が一層活用されるよう、引き続き、皆様のご意見も伺いつつ、実効ある施策を推進してまいりたい。

雇用と年金の接続については、引き続き、平成25年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まいりたい。また、今後見込まれる再任用者の増加に鑑み、その能力と経験の一層の本格的な活用について、必要な検討を進めてまいりたい。

あわせて、この閣議決定に基づき、年金支給開始年齢の63歳への引上げに向けて雇用と年金の接続の在り方について検討を行ってまいりたい。

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

最後になるが、今後とも公務能率の向上と適正な勤務条件の確保に努めるとともに、安定した労使関係を維持する観点から、職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めてまいりたい。

なお、その他の課題については、前回、私から申し上げたとおりである。

国公労連

賃金等の改善について、「人事院勧告も踏まえて検討」との回答だが、現行制度のもとでは言わば当然のことであるものの、直接の使用業者である政府として、私たちの切実な生活改善を求める要求を正面から受け止めているとは言えないのではないか。その意味で、大変不満である。

2017年度から配偶者にかかる扶養手当が削減され、「給与制度の総合的見直し」による現給保障が来年3月で終了する。加えて、4月から宿舍使用料の大幅引き上げが完了するなど、実収入が減少する事態を前に、少なくとも「生活と労働の実態や要求の趣旨は理解で

きる」くらいの姿勢は表明できるのではないか。

とりわけ「給与制度の総合的見直し」による現給保障の終了に伴い、相当数の職員が賃下げとなることは、「労働条件の不利益変更」であり到底認められない。

非常勤職員の雇用の安定と処遇改善について、実態調査で明らかとなった非常勤職員の実態を、雇用の安定や処遇改善、均等待遇にどう結びつけていくかが問われている。

その点で、「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」の動向等を注視しつつ、実効があがるよう検討」との回答だが、その際、非常勤職員の均等待遇と雇用の安定をはかるため、国公労連としてとりまとめ提出した、専門的・恒常的な業務に従事する職員の定員化・常勤化を柱とする要求について、具体的な協議を求める。

政府として非正規労働者の正社員への転換を推進しているなかで、国の非常勤職員の身分保障にかかわる法制度の整備、改正労働契約法で定められている「不合理な労働条件の相違の禁止」や「本人の申し出による無期雇用への転換」など、民間とのダブルスタンダードではなく、公務職場でも同様の制度整備を実施すべきである。

直面している問題として、予算の有無等により各府省の対応が異なっていることは重大な問題であり、政府として各府省を指導すべきである。

また、職員の健康破壊、行政運営への否定的な影響が大きい更新時の公募要件は撤廃すべきである。少なくとも硬直的な運用をやめるよう再検討を求める。

労働時間短縮と定員課題について、長時間労働の是正は、今日、社会的な合意・要請となっている。

中間回答では「必要な業務の見直しや再配置、ワークライフバランス定員などの工夫、柔軟な定員管理」などに言及され、人事院も「業務量削減・合理化」、「管理職員による超過勤務予定の事前確認や具体的指示等」の対策をあげているが、根本要因は要員不足にある。

「業務の見直し・再配置」といっても、行政に課せられた国民の権利や安心・安全を守る使命は、いささかもゆるがせにはできないはず。職員の健康・安全確保のためにも、定員削減計画を中止・撤回し、行政需要や業務量にふさわしい定員を確保・配置することを強く求める。

長時間労働を是正するための前提条件は、適正な勤務時間把握にある。政府・厚生労働省が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定し、総務省から各地方自治体にもその趣旨を通知しているなかで、国の機関でも実効ある方策を講じることが求められている。

結果的に整理された超過勤務命令は実態とはかけ離れており、「在庁時間」などという概念ではなく、実際の勤務時間をしっかり把握したうえで、「超過勤務縮減に関する指針」をより厳格に罰則付きの上限規制とすること、インターバル規制を導入することなど、踏み込んだ検討を求める。

両立支援制度については、両立支援制度が一定拡充されたことは是とするが、まだまだ不十分さは残されており、さらなる改善を求める。

また、繁忙きわまる職場では、気兼ねなく制度が活用できる状況にはないことから、業務遂行体制の確立・拡充を軸に、制度が活用しやすい職場環境の整備もあわせて求めたい。

高齢期雇用・定年延長について、本日は「年金支給開始年齢の63歳への引上げに向けて検討」とされ、先の中間回答では「人事院の意見の申出をふまえ、段階的な定年の引き上げを含めて検討」のことであるので、早急に具体的な協議を求める。

また、再任用者の「能力と経験の一層の本格的な活用について必要な検討を行う」との回答だが、希望者全員のフルタイム再任用を確保するためにも必要な定数確保と、経験と能力を活かすことのできる官職の拡大、再任用職員が安心して生活できる賃金水準の保障が必要であり、使用者としての責任ある対応を求める。

退職手当については言及がなかったが、前回「十分に意見を伺う」とのことであったので、改めて次の点を強調しておく。

退職手当は重要な労働条件であり、一方的な見直し・改悪は権利侵害で到底許されない。検討に際しても、まずその水準決定のルールについて国公労連と協議のうえ、整備すべき。

単純な民間準拠ではなく、公務運営の公正・中立性確保、厳しい再就職規制と退職後も課される守秘義務、雇用保険の適用がないなど公務の特殊性をふまえる必要がある。職員の生涯設計にも影響を及ぼすことから、安定的な制度であるべき。

自律的労使関係制度、労働基本権については、ここ何年も「多岐にわたる課題があることから慎重に検討」と、まったく同じ回答を繰り返しているが、私たちとの「意見交換」はおろか、具体的な課題整理をはじめ、検討に着手すらしていないのではないか。

ILOの度重なる勧告や基本法にもとづく私たちの要求に対し、政府の対応は不誠実だと言わざるを得ない。近くILOに改めて追加情報を提出する予定だが、内閣人事局という強い権限を持つ使用者機関を設置する一方で、この課題に正面から向き合わないのであれば、きわめて重大だ。

政府の定員管理について、本日の回答にはなかったが、職員の健康確保はもとより、国民の権利や安心・安全をまもる行政体制を確立するためにも、総定員法の廃止、定員削減計画の中止・撤回、行政需要や業務量に見合った定員を確保・配置することを改めて要求する。

長時間労働の是正をはじめ、非常勤職員や再任用の課題などに通底する根幹に定員管理の問題がある。中間回答では「『できるだけ工夫』『柔軟な定員管理』といった要素も取り入れ対応する」との回答もあったが、継続した協議を求めたい。

内閣人事局

賃金に関する指摘については、国民に対して説明責任を果たすという意味で人事院勧告制度があるものと理解をしている。したがって、その内容についてこれを尊重するというを基本に総合的に検討するという立場であることを理解いただきたい。

長時間労働については、適正な勤務時間の把握については引き続き各省と検討してまいりたい。業務の見直しについては、現在も大変多くの業務があり、見直しが難しいということも留意する点であるが、一方で工夫の余地はあると思っており、各職場から具体的な業務の見直し等の実績を聞き、それを表彰すること通じてヒントを他の職場にも示すといったことも引き続き続けてまいりたい。

また、インターバル規制等の具体的な勤務時間の在り方については、勤務条件として直接は人事院の担当となるが、我々としても関係機関と連携してまいりたい。

高齢職員の再任用の問題については、組織の活力を維持しながら、再任用職員の能力、経験をより一層本格的に活用するという必要性は認識をしている。各府省の協力をいただきながら検討をしているところであり、モチベーションを持って仕事をしていただけるように。多様な人材が働きやすいように環境の整備を含め問題意識を持って検討を進めているところである。

退職手当については、前回説明のとおり、従来から国民の理解が得られることが重要であるという姿勢のもと、退職給付の民間との均衡を基本としている。また在職中の功績に対する報償を基本に考えているが、退職手当については職員の関心も高い事項であることから、人事院の調査結果、見解が公表されれば、皆様から十分にご意見をうかがってまいりたい。

国公労連

本日で春闘期の交渉は一つの区切りとなるが、「安定した労使関係の維持」「誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努める」と言うのであれば、マイナンバーの問題や労働基本権課題などについて、きちんと向き合って、窓口を通じて話し合うという姿勢を示すことが重要である。

「意見は聞くが、私どもの方針でやらせていただく」というのであれば、交渉の姿勢としてはふさわしくない。しかるべき時期に改めて交渉・協議のテーブルを設定するよう重ねて求める。

－ 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）