

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6月2日（金） 14：00 ～ 14：10
場 所 合同庁舎8号館会議室
出席者 先方）岡部委員長 外5名
当方）三輪人事政策統括官 外5名
案 件 退職手当に関する要求書の受取りについて

国公労連

先日、人事院が退職給付にかかる見解を発表したが、見解にもとづいて退職手当を引き下げることが反対である。一方的な見直しは認められないことをまず申し上げておく。要求書を提出するので、我々の要求を真摯に受け止め、意味のある誠実な協議を求めたい。

以下、要求事項について説明する。

退職手当は最高裁判例で賃金とされ、「公務員の退職手当法詳解」でも賃金の後払い的な性格をそれぞれ有しているとしている。4月11日に示された人事院の見解でも「国家公務員の退職給付は職員の退職後の生活設計を支える勤務条件的な性格を有して」と認めている。したがって、政府も退職手当は労働条件として扱うべきである。

前回の見直しの際、政府は、国公労連の指摘に明確な回答を示さないまま議論を先送りにして、人事院の調査のみによって平均402万円もの引き下げを強行した。こうした政府と人事院の姿勢は、職員の期待を裏切り退職後の生活設計を困難にするとともに、労働条件の不利益変更の一方的押しつけであり、国家公務員労働者の労働基本権を侵害するものである。国公労連としては、前回同様の権利侵害は認められない立場である。

したがって、人事院の見解では、78.1万円公務が高いとされ、見直しに言及しているが、一方的な不利益変更は、当然認められない。

また、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。それらを考えるならば、退職手当を引き下げる必要性はまったくない。

退職手当は、人事院の見解にあるように、退職後の生活を支える重要なものであり、職員は現行の退職手当の支給水準を見込んで生活設計を立てている。現在は、単純な官民比較のみで大幅な引き下げが可能な制度となっており、見直しのたびに、水準が大きく変わる制度では生活設計も立てられない。

また、人事院の見解では、民間との較差が3.08%となっているが、現在では、どの様に制度に反映するかについてのルールもないなかで、端数の取扱いや反映方法などの配分までも、政府が一方的に検討することも問題である。

したがって、退職手当については、安定的な制度にするために、水準決定のルールなどについて労働条件にふさわしい決定方法を確立すべきである。すなわち、労使協

議による合意によって決定すべきであり、最低でも労働基本権制約の代償機関である人事院によるべきで、政府が一方的に決める現在のあり方を見直すべきである。

年金支給開始年齢が63歳となる職員が今年度定年を迎える。自民党の一億総活躍推進本部の提言でも、「特に推進すべき取組」として公務員の定年を「2025年度に65歳となる年金支給開始年齢引上げにあわせて定年引上げを推進すべきである」としている。先ほど申し上げたが、職員は退職手当も含めて退職後の生活設計を行っていることから、今回の見直しは、性急に行うのではなく、定年延長とセットで検討すべきである。

したがって、手当の見直しの前に、人事院の意見の申出をベースに定年延長の協議をスタートすることを強く求める。同時に、高齢期の職員が安心して働き続けられる労働条件などの環境を整備することも求める。

内閣人事局

要求の趣旨は承った。

現在、人事院の調査結果及び見解を踏まえて検討を行っているところ。

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、皆様方と真摯に話し合いを行い、しかるべき時期に回答を行いたい。

国公労連

国家公務員も賃金で生活を立てている労働者であり、賃金を始めとする労働条件は民間準拠を基本としている。これは退職手当も同様であると考えている。退職手当の性格だけが民間と異なるという説明は理解に苦しむ。退職手当の性格を含めて真摯な協議を行うことを求める。

冒頭申し上げたように、今後も具体的な中身のある協議をお願いしたい。

— 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）