

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8月9日（水） 10：00 ～ 10：20

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） 植田人事政策統括官 外5名

案 件 人事院勧告に関する要求書の受取り

国公労連

官民格差に基づく給与・処遇の改善について、昨日、人事院は、月例給を631円（0.15%）、一時金を0.1月、いずれも4年連続で引き上げる内容の2017年人事院勧告を行った。俸給表改定では、初任給を1000円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行い、その他は400円の引き上げを基本とし、すべての号俸を引き上げるとした。これによって、再任用職員や非常勤職員の賃金水準、退職金にも波及することについては、一定評価するものの、その改定額については、生活改善に遠く及ばないものとなっている。

「給与制度の総合的見直し」の経過措置終了にともなう対策について、勧告では「給与制度の総合的見直し」の経過措置終了に伴って生ずる原資を用いて本府省業務調整手当を遡及して改善するとしている。この手当は、2重の評価であり、地方に勤務する職員との格差を拡大するものであり、安易に行うべきではない。「給与制度の総合的見直し」の廃止を強く求めるとともに、官民較差の原資を初任層と高齢層に厚く配分するなど、今年度末の経過措置終了にともなう賃下げを回避すべきとの国公労連の要求に背を向けるものであり、人事院の説明では現在、現給保障を受けている行（一）職員は全体の約25.5%、35849人であり、来年4月においても約13.3%、18662人が不利益を被るとの試算である。「給与制度の総合的見直し」によって賃金の地域間格差が拡大し、地域経済を冷え込ませ、景気回復に逆行することとなる。

景気が低迷する中で、国をあげて景気回復をめざし、それに向けて、政府も労働者賃金の引上げや、賃金格差の是正に言及している中で、人事院勧告が、770万人もの労働者の賃金決定に影響を及ぼすことを踏まえれば、「給与制度の総合的見直し」措置を中止して、地域間賃金格差の是正とともに、物価上昇を上回る大幅な賃金引き上げをおこなうべきであり、政府が重要課題に掲げる「景気回復」を確実なものとし、国家公務員の働きがいにも結びつくと考える。

したがって、2017年人事院勧告の扱いについては、私たちの要求をふまえた交渉協議に基づく合意のもとで決定することを強く求める。

次に、長時間労働を是正するための具体的な対策について、「人事管理に関する報告」では、具体策として挙げられたのは、昨年同様、「超過勤務予定の事前確認」など管理職員のマネジメントの強化、府省のトップによる業務改革の必要性であり、「これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある」と述べるのみであった。

国をあげて長時間労働の是正にとりくむなか、公務の場合、人事院の上限の目安時

間も守られていない。早期退庁の励行や、ペーパーレス化の推進、不要・不急業務の見直しなどを通じて、超過勤務の縮減や業務の効率化等による働き方改革をすすめているが、こうした政府の「働き方改革」では限界があり、根本の原因は、定員削減にある。国家公務員は労働基本権が不当に制約され、時間外労働を命ずるための最低限の要件である36協定の締結も政府は認めていないため、時間外労働が横行している実態がある。政府・使用者として上限規制等については何らかの方向性を打ち出すべきある。

国公労連としては、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と考える。政府・厚生労働省が策定した「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」なども踏まえて、国の機関においても実効ある勤務時間把握の方策を講じることを求める。

また、長時間労働の是正にむけては、公務においても月45時間、年360時間の超過勤務の上限規制、窓口受付時間設定の制度化、インターバル規制の導入が有効と考える。

業務量は増大する一方で、超過勤務予算が限られていることにもなって、不払い残業が横行するとともに、増加傾向にある。霞国公の「残業実態アンケート」では、月平均残業時間は34.1時間、残業代の不払いがあるとの回答は41.2%、過労死を現在感じているが918人(2.7%)、過労死の危険を感じたことがあるが3割とし、残業の最大要因は業務量、次いで国会対応となっている。しかし、各当局とも不払い残業はないとの姿勢をとり、現場の実態に目を背けている。不払い残業は公務でも違法であり、犯罪である。その根絶は当たり前のことであるが、今の実態では、不払い残業をなくすことは事実上不可能である。不払い残業の実態などを具体的に調査するとともに、必要な予算確保など実効ある対策を講じるよう求める。

高齢期雇用に関連して、政府は、「公務員の定年の引上げに関する検討会」を設置し検討を行っているが、年金支給開始年齢が63歳となる職員が2017年度末で定年を迎えることとなるうえ、再任用職員が年々増えている職場の現状をふまえれば、早急に定年延長の具体化にむけた検討が必要である。雇用責任を負う政府・使用者として、この現状をどうとらえ、何を検討しているのか明確に説明する義務があるはずだ。

雇用と年金の確実な接続を行うためには、人事院も報告で指摘しているとおり定年延長が最も適切であり、直ちに具体化に向けた協議を開始するよう求める。

現状、政府が再任用で雇用と年金の接続を図るとしている以上、使用者としての雇用責任を果たすべきである。短時間勤務中心の運用がつづいているが、各府省任せの対応では限界である。

人事院も報告で「新規採用者を一定数確保しながらフルタイム中心の再任用が実現できるような定員上の取扱いについて関係機関に働きかけを引き続き行う」としているとおり、中期的な定員管理が可能となるよう、政府・内閣人事局の責任と権限で、具体的な対策を行わない限り、この問題は、前進しない。使用者としての責任ある対応を求める。

非常勤職員の労働条件改善に関して、国公労連は、重点要求書を提出して、均等待遇や雇用の安定などの制度の抜本改善と処遇改善を強く要求してきた。人事院は、給与決定の指針を改定したものの、勧告にともなう報告では「勤勉手当の支給に努めることを追加した指針に沿った改善が行われるよう各府省を指導する」、「慶弔に係る

休暇等の検討」にとどまっております、私たちの要求に全く応えていない不十分なものである。

人事管理運営協議会幹事会が5月24日に「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（申合せ）」で統一見解を示したことは評価をしているが、これも雇用の安定や休暇制度についての言及はなく、十分ではない。とりわけ、雇用の無期転換制度がないことは公務の非常勤職員にとっては重大な不利益部分であり、来年4月の民間での制度導入に合わせてあらためることが必要である。

現在の非常勤職員の処遇は職務給原則にも反するものであり、申合せにとどめず、均等待遇を確保する法・制度を整備すべきである。最低でも労働契約法に準拠して、常勤職員と相違する不合理な労働条件は、ただちに改善し、賃金・諸手当の改善や、世間一般的に当たり前である夏季休暇をはじめとする休暇制度など、公務職場から率先して改善していくことが必要である。そのために政府としてひきつづく努力を求めたい。

非常勤職員の実態調査は、職場での問題点をしっかり把握し、改善する立場で実施すべきである。画一的な「公募要件」や3年一律の雇い止めが人権問題となっていることなど、依然として対応を要する課題となっている。均等待遇や常勤化を含む雇用の安定に向け、国公労連と具体的な検討・協議を行うよう求める。

両立支援制度の拡充については、育児・介護休業法等を改正する法律が2017年1月から施行されるなど、一定の改善がはかられたが、必要なときに気兼ねなく制度を活用できるように代替要員の確保など、増員を含む職場環境の整備が必要である。さらに、切実な職場要求を反映し、制度を拡充することを求める。

独立行政法人等の労使自治の尊重について、民間労働法制が適用され、労働条件決定も労使自治にもとづき決定されることが当然である。この間政府は運営費交付金の削減をちらつかせながら国公準拠の賃金引下げを「要請」するなど、政府による実質的な干渉が行われてきている。労使自治を尊重し、不当な介入・干渉を行わないよう求める。

最後に労働基本権に関わる課題として、昨年6月に、ILOから日本政府への10回目の勧告が出ているが、「労働基本権の回復を」という基本姿勢に加えて、労働基本権を回復するまでの代償機能についても政府に情報提供を求めていると承知している。政府自らが言及した、自立的労使関係制度の確立も何ら議論されていない。この課題一本に絞った議論の場を設定し、相互に真剣な議論が必要だ。具体化を求める。

内閣人事局

昨日、人事院から給与改定に関する勧告が提出されたところであり、速やかに給与関係僚会議の開催をお願いし、その取扱いの検討に着手したいと考えている。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいり所存である。その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えている。

— 以上 —