

## 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11月8日（水） 14：50 ～ 15：30  
場 所 合同庁舎8号館共用D会議室  
出席者 先方） 岡部委員長 外6名  
当方） 植田統括官 外7名  
案 件 人事院勧告に関する要求書に係る中間回答②  
退職手当に関する要求書に係る中間回答④

### 国公労連

人事院勧告の取扱い等に関する要求書、退職手当に関する要求書について、現時点での検討状況をお聞かせ願いたい。

### 内閣人事局

8月9日に提出のあった「2017年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」について、現在までの検討状況について回答する。

去る8月8日に人事院から国家公務員の給与についての報告及び勧告があったことを受け、8月15日に第1回の給与関係閣僚会議を開催したところ。

本年の給与改定の取扱いについては、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

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。

また、「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設けられ、課長級の幹事会での議論も開始しており、現時点では何らかの方向性や時期が決まっているものではないが、これらの会議を通じて、定年の引上げに関する様々な課題について検討しているところである。

非常勤職員については、本年5月の給与に関する全府省申合せや、7月の人事院の指針改正等も踏まえ、引き続き、処遇改善に向けて必要な取組を進めてまいりたい。また、休暇制度についても、人事院における検討や関係法令等も踏まえ、その適切な運用について、各府省に促してまいりたい。

両立支援制度に関しては、平成26年10月の「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」に基づき、職員に対するハンドブックの配付による制度周知や、管理職に対するマネジメントセミナーの実施による意識改革等の取組を着実に進め、両立支援制度を十分活用できるよう、職場環境の改善を図ってまいりたい。

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。

長時間労働の是正に関し、10月の女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において、今年度の「ゆう活」の実施結果について報告したところ。「ゆう活」の取組は3年目となるが、「ゆう活」の実施者数や定時退庁割合は引き続き高い水準となっており、取組は着実に定着してきている。

「ゆう活」実施期間中に行った業務効率化などを引き続き実施することにより、今後も多くの職員が定時退庁や早期退庁できるよう、「働き方改革」を進めてまいりたい。

併せて、6月2日に提出のあった「退職手当に関する要求書」について、現在までの検討状況について回答する。

今回の退職手当の水準見直しは、調整率を100分の83.7に引き下げることによる基本額の引下げにより行い、経過措置は設けないこととしたい。

また、引下げ時期については、官民較差を早期に解消することが必要であることを踏まえ、前回の引下げの例も参考にして、法案成立後速やかに引下げを実施することとしたい。

## 国公労連

ただ今の回答では、我々が提出した要求やこれまでの指摘に十分答えていない。最終回答に向けてさらなる検討を促す意味で、何点か指摘したい。

給与勧告にかかわっては、勧告の月例給・一時金などの改善部分は当然、早期に実施すべきである。しかし、高齢層職員を中心に「給与制度の総合的見直し」によって来年4月には賃下げとなる職員が多数発生する。この間、再三にわたって求めてきたが、あらためて、賃下げを回避する施策を講じるよう要求する。職場の中心となって奮闘している高齢層職員の努力に応えることが、質の高い公務・公共サービスの維持・拡充にもつながると考える。

雇用と年金の接続については、定年延長にむけての検討が行われているということであるが、どのような課題があり、どのように制度設計していくのか、我々にも明らかにすべきである。

人事院は、2011年に「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、「60歳を超える職員が60歳前と同じ職務を行う場合であっても、その年間給与を60歳前の70%に設定し、給与制度の設計を行う」としているが、この間に政府としても「同一労働同一賃金」を打ち出し、不合理な待遇差の解消を目指すなど、社会情勢は相当変化している。賃金については、年齢による差別は行わず、職務に見合った水準を確保する方向で検討すべきである。

これらの課題も含め、制度設計にあたっては、職員の具体的な声や要求を反映させるために、労働組合との協議や意見交換を行うべきであり、国公労連との合意を前提とすべきである。

また、現状においては、再任用の処遇改善は喫緊の課題である。さらには、新規採用者を確保しつつ、フルタイム中心の再任用が担保されるよう弾力的な定員管理を行うなど、使用者としての責任を果たすよう求めたい。

非常勤職員の処遇改善については、政府としても「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」を打ち出しており、年内に2017年度補正予算案を編成する方針を固めたとの報道もされている。この状況をふまえ、補正予算の活用とともに各府省を指導するなど、「申合せ」や人事院の指針について今年度から実行すべきである。

日本郵政の正規と非正規との労働条件格差の是正を求める東京地裁での判決は、休暇制度などの不合理な格差は労働契約法20条違反とされた。世間一般的に普及している夏季休暇や結婚休暇などを制度化すべきであり、公務職場から格差を是正し、世間に範を示すべきではないか。

また、民間に合わせて、無期転換制度を導入することをあらためて申し入れる。さらには画一的な公募要件の廃止を求める。本件は、人事院の所掌ということは承知しており、何度も人事院へ申し入れを行っているが、人事院は、平等取扱の原則や成績主義を口実に一向に改めようとしない。職場では公募要件は人権問題だととらえられており、実質的に

不平等を引き起こしている。政府として安定した公務運営のために公募要件を撤廃することを求める。そのうえで、常勤化など、非常勤職員の雇用の安定に向け、国公労連と具体的な検討・協議を行うよう求める。

両立支援制度については、政府のとりくみを否定するものではないが、職場環境の改善をすすめるうえで、必要な人員の確保は欠かせない。時限的な定員の措置等も行われているが不十分であり、いっそうの拡充を求める。

自律的労使関係制度については、毎回同様の回答で一步もすすまないことは大変不満である。別途意見交換する場をもうけてどこに課題があるのかなどをはじめ、具体的な協議をスタートさせるべきではないか。

長時間労働の是正等については、「ゆう活」の実施の結果を見ると、自身のワークライフバランスの現状に満足していない者が約 25%。「業務量が過大である」とのが約半数を占め、定時以降の業務時間について半数以上が「変わらない」または「増加した」としている。これらを見ると、いっそう、長時間労働の根本の原因に目をむけて増員と必要な予算確保に尽力することが必要である。

また、「働き方改革」がすすめられるもとの、公務職場においても、長時間労働の是正にむけて、実効ある勤務時間把握の方策を講じることや、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について、国公労連と具体的な協議を行うことあらためて求める。

退職手当については、この間、国公労連が指摘してきた事項に対する回答としては、まったく不十分である。先ほど、法案成立後速やかに引下げを実施したいとの回答があったが、この引下げありきの姿勢は、今国会に退職手当法の改正法案を提出することを表明したと受けとれる。そうであるならば、我々の要求に全く答えていない。不誠実な対応であり、嚴重に抗議する。

何度も申し上げているが、退職手当は労働条件であると考えている。本来、労使合意を前提とするか、公正な第三者機関が支給水準を検討すべきであるが、配分も含めて不利益変更が使用者が一方的に決めることは、公務員労働者の労働基本権の侵害である。

また、見直しの根拠となっている閣議決定も、我々との合意によるものではなく、使用者が一方的に決めたもので、これも労働基本権の侵害であり、しかも5年で支給水準を見直すという内容についても、退職手当を見込んで生涯設計を立てている公務労働者の期待権を侵害するものである。

仮に一方的に不利益変更を強行するといふのであれば、相応の対抗手段を検討しなければならないくらい重大な問題と考えている。したがって、引き下げありきではなく、我々の主張を含め誠意を持って再検討することを求める。

## 内閣人事局

給与制度の総合的見直しについては、平成26年の人事院勧告において、人事院が地域の民間給与の実態を調査した上で、地域間・世代間の適正な給与配分の実現を図るため、俸給表と地域手当の見直しなどを内容とする給与制度の総合的見直しが勧告され、給与法の改正により、この勧告が実施されたところ。

国家公務員の給与については、民間準拠を基本として改定を行ってきており、その際、地域ごと・世代ごとの民間給与水準をよりの確に公務員給与に反映させることが、公務員給与に対する国民からの理解を得る上でも重要であると考えており、給与制度の総合的見直しを予定どおり完成させたいと考えている。

雇用と年金の接続、定年引上げについては、現在、政府部内において、定年引上げに関する様々な課題について検討しているところであり、現時点で何らかの方向性や時期について案が固まっている段階にない。

いずれにせよ、雇用と年金の接続については、引き続き皆様の御意見を伺ってまいりたい。

再任用の定員管理については、国家公務員の定員については、業務量に基づき、厳格に管理を行うことが基本であり、フルタイム再任用についても、通常の職員と同じ働き方で同じ業務を行っている常勤の恒常職であるため、厳格に管理を行うことが基本となるが、60歳超職員の追加的増加への対応については、平成25年3月の雇用と年金の接続に関する閣議決定に基づき、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と、
- ・若手職員の安定的・計画的な確保及び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、各任命権者を含め、政府全体で適切に対応してまいりたい。

非常勤の処遇改善について、給与改善を来年度ではなく今年度からとのことであったが、非常勤職員の給与の取扱いについては、5月の各府省申合せにおいて、「平成30年度から段階的に実施されるよう、各府省等は、所要の措置を講ずる」としているところ。

実効性をもって取組を前進させるには、各府省等の現場に与える実務的な影響も勘案する必要のあることから、当初の予定どおり、次年度以降、段階的に改善が図られるように促してまいりたい。

非常勤職員の休暇制度については、本年の人事院勧告時の報告において「慶弔に係る休暇等について、検討を進めていく」ものとされたことと承知しており、こうした人事院における検討を踏まえて対応してまいりたい。

非常勤職員の無期転換制度については、非常勤職員として5年を超えて雇用されている者について無期転換するという事は、実質的に見れば、今後その者を常勤職員として採用するのと同じことになる。

しかしながら、国家公務員の場合、常勤職員として採用するには、国家公務員法に基づき、採用試験などによって、常勤職員としての能力の実証を行う必要があることを御理解いただきたい。

両立支援については、政府としても最大限努力を行っており、引き続き職場環境の改善に尽力してまいりたい。

長時間労働の是正については、政府としても

- ・長時間労働を前提とした働き方を改める意識改革や業務効率化等を通じた超過勤務の縮減

- ・超過勤務を実施する際に、その理由や見込み時間等を上司が事前に把握するなど、超勤時間の適切な管理の徹底

等に取り組んできたところであり、引き続き、国家公務員の長時間労働の是正に向けた、より実効性ある対策を検討してまいりたい。

退職手当については、職員一般の関心が高い事項であることから、皆様方から御意見を伺ってきたところであるが、従来から、広く国民の理解が得られるよう、退職給付について民間企業の水準との均衡を図っているところであり、退職手当の支給水準の引下げを実施することとしたい。

## 国公労連

回答はいずれも平行線で納得のいくものではない。退職手当については、国民の理解を得られるようにということをお断りするものではないが、もう一つ大事なことは職員の理解を得ることである。現時点での対応について我々としては納得できるものではないことは重ねて強調しておく。

他の点に関しては、両立支援制度について、10月27日に内閣人事局が公表した「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」では、女性の育休取得、男性の育休取得率がアップしている。この点については取組指針に基づいた各省の取組の成果が少しずつ出ているのではないかと認識している。

その中で気になった点として、男性の育休期間について、1月以下の取得者の割合が増えてきている。(平成26年では50.1%、28年の今回の結果では66.7%)

理由として考えられるのは、育児休業取得の掛け声が大きくなり、取得しないことに対するプレッシャーが強く、一歩間違えればハラスメントになりかねない中で、本人の生活設計とは関係なく短期間での取得が増えているのではないかと。

また、男の産休については、配偶者の出産休暇(2日)、育児参加のための休暇(5日)を合わせて5日以上使用した者の率は39.1%となっている。最大7日間取得できることになっているが、現場では全部は取りづらい環境になっているのではないかと。取得率アップのためには、個人の意識啓発も必要であるが、根本的な職場環境の改善、そのための定員の拡充も必要であると考えます。分析も含めたフォローアップ結果の考え方を聞かせていただきたい。

非常勤の無期転換の件について、現実の非常勤職員の働いている現場を見ると、一時的な業務ではなく、ほぼ恒常的な業務を担わされている。それを非常勤の業務として繰り返し雇用していることに法制度の矛盾を感じており是正が必要である。定員削減を含めた定員管理の在り方を根本的に見直す必要がある。

また、長時間労働、時間外労働を出来るだけ少なくするという観点から窓口の受付時間の設定を考えていただきたい。出先機関において、官庁執務時間と窓口機関が同じであれば、例えば図書館などでも時間ぎりぎりに飛び込んできた人は断れない。受け入れざるを得ず、自動的に時間外労働が発生する。ハローワークでも、8時半から人を入れて求人を見てもらえるようにするためには、その前から職員が来ていなどできない。実質的にはサービス残業が横行している。これを是正するためには窓口受付時間を設定して、準備時間や終了時間をきちっと労働時間に設けないと解決しない。官庁の執務時間が定められてから相当の期間が経っていることもあり、見直すことで対応いただきたい。

## 内閣人事局

両立支援については指摘の通り、男性の育休期間について、1月以下の取得者の割合が増えてきている。ハラスメントが起こっているのであれば本末転倒であるが、いままで男性職員も育休を取ってみようという感じではなかったことから、初めて取ってみようという方は、長くない期間を選ぶということがあって、1月以下の取得者の人数が増えて割合が増加したのではないかと。一方、職場の雰囲気や環境の改善は大事なことであるので引き続き努力してまいりたい。

非常勤職員の無期転換と、時間外労働に係る窓口受付時間の設定については、なかなか制度的にどうこうということはないが、よく認識を持って取り組んでまいりたい。

## 国公労連

以前もお伝えしたが、森友、加計問題で、公務員の矜持である公正中立性がゆがめられているという指摘が行われ、多くの公務員が忸怩たる思いでいる。改めて申し上げるが、

国家公務に携わる職員は激しいバッシングに耐えながら、服務規定や倫理規定に忠実に従って、全体の奉仕者であるという使命感から、公正、中立であるよう日々腐心をしている。

しかし、今回のマスコミの報道が事実であるとすれば、公務に対する信頼が揺らいで、多くの職員の誇りと働きがいに多大な影響を及ぼしかねない。職場では、特に税務を扱う職員に納税者からの苦情が相次いで、矢面に立たされている。

国民の疑念を曖昧なままにすることなく、公務の公正中立性の確保と、信頼が損なわれないよう、当局としての確に対応するとともに、仮に公正中立性を歪めてしまう制度上の問題があるとするれば直ちに改めることを求める。

回答は具体性に欠けるものであり、なにより退手に関してはゼロ回答である。自律的労使関係制度についても本気で検討しようという姿勢に立っているのか。ILOから何度も勧告をされて労使協議の重要性を指摘されている中で、たとえば退職手当にしても、ありとあらゆる角度から意見を出しても、結局一顧だにしないという結果になっており、不満に思っている。最終的な回答に向けて、本日申し上げたことも含めて、改めて再検討を求める。

— 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）