資料２－人事院の2017春季要求に対する回答

人事院総裁回答

 　　　2017年３月24日

１．賃金等の改善について

○人事院としては、労働基本権制約の代償措置としての勧告制度の意義及び役割を踏まえ、情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行うことを基本に臨むこととしています。

○俸給及び一時金については、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い、適切に対処したいと考えています。

○諸手当については、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえながら対応したいと考えています。

２．労働時間の短縮等について

〇近年は、長時間労働の是正が我が国全体の課題とされており、公務においても、この問題に組織を挙げて取り組む必要があると認識しています。

　昨年の勧告時報告で述べたとおり、まず各府省のトップが長時間労働の是正に向けた強い取組姿勢を持ち、組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要であり、その上で、現場の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取組を徹底することが有効であると考えています。

○また、現在、政府において、時間外労働の時間数の在り方の問題が議論されています。公務においては、適切な公務運営を確保するための十分な配慮が必要であることを念頭に置きつつ、人事院としても、民間労働法制における議論を注視していきたいと考えています。

○両立支援制度を含む職員の休暇、休業等については、これまで民間の普及状況等をみながら、改善を行ってきたところであり、職員団体の皆さんの意見も聞きながら引き続き必要な検討を行ってまいりたいと考えています。

３．非常勤職員の処遇改善について

○非常勤職員の勤務条件については、従来より、民間の状況との均衡や常勤職員の状況等を考慮し、措置してきたところであり、現在政府において進められている同一労働同一賃金の実現に向けた議論の動向等を注視しつつ、引き続き必要な検討を行ってまいりたいと考えています。

４．高齢期雇用等について

○国家公務員の雇用と年金の接続については、閣議決定において、当面の措置として、再任用希望者を原則フルタイム官職に再任用するものとされているとともに、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うとされているところです。

 人事院としては、雇用と年金を適切に接続させるためには、60歳を超える職員が60歳以前と同様の能力を発揮し、意欲を持って勤務できるような人事制度を確立していく必要があると考えています。そのためには、2011（平成23）年の意見の申出を踏まえ、定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要と考えますが、当面、定員問題等を考慮しつつ、公務においても民間企業と同様にフルタイム中心の勤務を実現することを通じて、各府省において再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるようにすることが必要であると考えており、引き続き、必要な対応を行ってまいりたいと考えています。

○国家公務員の退職給付については、閣議決定において、官民比較に基づき、概ね５年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保することとされており、昨年８月、内閣総理大臣及び財務大臣から人事院に対し、民間の退職金及び企業年金の実態調査の実施と見解の表明についての要請がありました。

 これを受け、昨年、民間の退職金及び企業年金の実態調査を実施し、現在、調査の集計を行っているところです。見解の表明に向けては、職員団体の皆さんの意見も伺いながら適切に対処してまいりたいと考えています。

５．男女平等・共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進

〇人事院としては、ワーク・ライフ・バランスの推進及び男女共同参画社会の実現を人事行政における重要施策の一つと位置付け、国家公務員法に定める平等取扱の原則、成績主義の原則の枠組みを前提とした女性の参画のための採用・登用の拡大、両立支援策の拡充や超過勤務の縮減の推進など様々な施策を行ってきているところです。

 引き続き、女性を対象とした人材確保活動や女性職員の登用に向けた研修、両立支援策等により、各府省の取組を支援するとともに、男女ともに働きやすい勤務環境の整備について、所要の検討を進めてまいりたいと考えています。

６．健康・安全確保等について

 心の健康づくりをはじめとした健康管理対策やハラスメント対策の推進については、公務全体の共通の課題として、各職場においてきめ細かい対応が重要であるとの認識に基づき、これまでも各府省と協力して積極的に取り組んできたところです。

 いわゆるパワハラの防止については、「パワー・ハラスメント防止ハンドブッ

ク」の作成やシンポジウムの開催等の取組を行ってきており、また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止についても、人事院規則10－15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）を新たに制定し、その防止措置を定めたところです。

 人事院としては、引き続き、健康安全対策の取組を進めてまいりたいと考えています。