資料１－人事院の2016春季要求に対する回答

人事院総裁回答

２０１６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る。

○　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、適切に対処して参りたい。

○　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て参りたい。

　　扶養手当については、昨年夏の給与勧告時の報告において、今後、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について引き続き必要な検討を行って行く旨報告したところであり、本年の勧告に向け、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参りたい。

２．労働時間の短縮等について

〇　超過勤務の適正な管理及び超過勤務の縮減については、事前の超過勤務命令等の管理職員による厳正な勤務時間管理を徹底するとともに、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化などの取組を推進することが重要であると考えている。

　　平成26年（2014年）に実施した民間企業の勤務条件制度等調査における総労働時間短縮に向けた取組の調査や「超過勤務に関する職員の意識調査」を踏まえ、今後とも関係機関と連携しながら、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討を進めて参りたい。

○　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、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参りたい。

〇　平成28年（2016年）４月からのフレックスタイム制の拡充については、各府省担当者へ制度説明会を開催したり、照会に対応するなど制度の周知に努めているところであり、引き続き、円滑な推進に努めて参りたい。

３．非常勤職員の処遇改善について

○　非常勤職員の給与については、昨年３月に行ったフォローアップ調査の結果、概ね指針の内容に沿った運用が確保されていることが確認できたところである。今後も、指針の内容に沿った運用の確保が図られるよう取り組んで参りたい。

　　また、非常勤職員の休暇等については、従来より民間の状況等を考慮し、措置してきたところであり、今後ともこうした考え方を基本に必要な検討を行って参りたい。

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、年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっては、引き続き、平成25年（2013年）の閣議決定に基づき定年退職する職員を再任用することにより対応する方針が政府より示されたところである。

　　閣議決定においては、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が、現在の公務の再任用は引き続き短時間勤務が中心であり、フルタイム中心の勤務となっている民間企業の状況とは大きく異なっている。

　　今後、再任用希望者の増加が見込まれる中、このような再任用の運用が続くと、公務能率や職員の士気の低下、生活に必要な収入が得られないなどの問題が深刻化するおそれがあることから、人事院としては、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、再任用職員の能力及び経験を本格的に活用していくことが必要と考えており、引き続き必要な対応を行って参りたい。

５．男女平等・共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進について

〇　人事院としては、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、両立支援など様々な施策を行ってきているところである。

　　女性職員の採用・登用の拡大については、平成27年（2015年）12月に第４次男女共同参画基本計画が閣議決定され、また、「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、具体的な施策を盛り込んだ「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、政府全体で取組が進められているところである。

人事院としては、今後も引き続き、女性職員の登用に向けた研修や両立支援等により、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参りたい。

６．健康・安全確保等について

〇　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、人事院として積極的に取り組んできたところである。

　　いわゆるパワハラについては、昨年７月に、パワハラ防止ハンドブックを作成、配布したところであり、これを活用してもらうことにより、パワハラ防止に関する意識啓発をより一層推進して参りたい。

　　また、昨年12月には、ストレスチェック制度を導入したところであり、各府省と連携し、同制度の着実な実施に努めて参りたい。