

2013年春季生活闘争の経過と 人勧期の取組み方針

2013年6月6日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2013年春季生活闘争の経過	1
2013年人勸期の取組み方針	12
別記	
1 2013年人勸期の取組みに関わる 人事院への要求事項	21
2 各人事委員会への要求事項	23

2013年春季生活闘争の経過

1. 連合の春季生活闘争

(1) 連合は、2013年春季生活闘争について、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざし、「傷んだ雇用・労働条件」の復元をはかっていく必要があるとして、最低賃金の引上げやパート・非正規労働者の均等・均衡処遇、就業率向上につながる職業訓練・就労支援、ワーク・ライフ・バランスの推進など、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）実現の取組みを進めることとし、労働条件全般の課題解決をめざした運動を進めました。

具体的には、①賃金制度の確立・整備をはかること、②賃金カーブ維持分の明示と確保、③非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善、④企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引上げ、⑤産業実態をふまえた総実労働時間の縮減、時間外・休日労働の割増率の引上げ等、をミニマム運動課題として設定し、労働組合運動の求心力を高めるとともに、交渉結果の社会的波及をめざして取り組みました。同時に、これらの取組みと合わせ「2013政策・制度実現の取組み」を運動の両輪として位置づけ、①東日本大震災からの復興・再生の着実な推進、②日本再生・分厚い中間層の復活に繋げる経済・産業政策と雇用政策の一体的推進、③ディーセント・ワークの実現、④社会保障と税の一体改革の実現、⑤くらしの安心・安全の確保と公平な社会の実現、⑥「新しい公共」と国民本位の行政システムの確立、⑦公正なグローバル化を通じた持続可能な社会の実現、などを求めてきました。

(2) 賃上げについては、「労働条件の底上げ・底支えと復元」をめざし、1%を目安に配分を要求するとともに、未組織労働者や非正規労働者を含むすべての労働者の処遇改善をめざしました。

経営側が、1月22日、「ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持、あるいは定期昇給の実施の取り扱いが主要な論点になる」（経団連「経営労働政策委員会報告」）と主張したのに対し、連合は「日本経済の閉塞感を打破するためにも分配の歪みを是正し、すべての働く者のディーセント・ワークを確立する」ことを重ねて確認し、取組みを進めました。

他方、安倍首相は2月12日、経団連の米倉会長ら経済3団体の代表と会い、デフレ脱却に向けて報酬引上げを要請しましたが、経済団体は「企業収益が回復すれば、本格的な雇用の増大や賃金の上昇につながるのではないか。業績が上がっている企

業は、一時金などで対応することになる」と応じるにとどまった一方で、円安により食料や原燃料など輸入物価が上昇はじめる中で、働く者の生活に対しては厳しい情勢の下での取組みとなりました。

- (3) 取組みの結果、5月8日現在の連合集計によると、回答引き出し組合数は4,278組合3,950,503人(2012年5月9日集計:3,526組合2,148,823人)で、平均賃金方式では加重平均5,000円、1.74%で昨年同期比6円減、率は増減なし(2012年5月9日集計:5,006円、1.74%)。一時金については、年間1,481,348円、4.57月で昨年同期比39,581円増、0.21月増(2012年5月9日集計:1,441,767円、4.36月)、本年夏季分が649,174円、2.09月で昨年同期比5,007円減、0.01月減(2012年5月9日集計:654,181円、2.10月)となっています。また、パート労働者の時間給については、170組合で妥結しており、平均妥結額(単純平均)は12.49円引上げと、引上げ額が昨年同期比2.03円減となっています(2012年5月9日集計:14.52円引上げ)。

このように、賃金引上げについては、大半の組合は定昇を確保し、賃金改善分の回答を引き出したところもあり、概ね昨年並みの賃上げを獲得する結果となりました。こうした状況を連合は「交渉の焦点が中小組合に移っている4月末時点においても前年を上回る回答が引き出せているのは、中小企業においてこそ『人』への投資が重要であることを訴えて鋭意交渉を行ってきた結果と受け止める」としています。また、非正規労働者に関する取組みについては、賃金の改善に加え、最低賃金協定の拡大・水準引上げ、正社員化、定昇や一時金・退職金制度の導入など、多様な観点からの処遇改善を求め取組みを進めているとしており、今後の動向を注視する必要があります。

一時金については、年間型で昨年を若干上回ったものの、本年夏季分について若干のマイナスとなった点は予断を許さないところです。

また、ワークルールの取組みについて、改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正高年齢者雇用安定法への対応は相当数の組合が行っていますが、その具体的内容について今後集約していくとしています。

公務員連絡会としても、デフレ経済からの脱却が課題となる中で、自公政権の経済・財政政策運営の動向と帰趨を見極めるとともに、民間労働者の雇用や賃金が大きく変化し、そのことが公務員の給与・労働条件にも大きな影響を及ぼすことを十分認識し、民間労働者と一体となって取り組んでいくことが重要です。

2. 公務労協の取組み

- (1) 公務労協は、1月29日の第15回代表者会議で、2013春季生活闘争方針を決定し、

第一にすべての公共サービス労働者の生活の確保と格差是正をはかること、第二に良質な公共サービスの実現に向け、そのあり方を再構築すること、第三にこれらの取組みを通じて組織の強化・拡大をはかることを柱に、組織の総力を挙げた取組みを展開してきました。具体的には、①ディーセント・ワークの実現、②2013年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの具体化、③政策制度要求の実現に向けた取組み、④公務員制度改革と労働基本権確立の取組み、⑤賃金等の取組み、⑥非常勤職員の雇用確保と処遇改善の取組み、⑦雇用と年金の確実な接続に向けた取組み、などを当面の重要課題として取り組んできました。

(2) ディーセント・ワークの実現については、連合の方針に基づく具体的な取組みを、構成組織の実情に応じて推進することとしました。また、公共サービス基本法第11条が公務員か民間労働者かを問わず、あるいは雇用・任用形態に関わりなく「従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働条件の整備」に関し、国及び自治体に対する努力義務を課していることを踏まえ、組織内外の関係労働者の勤務条件や労働環境の具体的な改善をはかるため、2013春季生活闘争における労使交渉課題としての取組みを必須としました。

(3) 2013年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組みについては、2010年春季生活闘争より取組みを開始した公共サービス基本条例の制定について、すべての地方自治体において制定することを最終的な目標とし、継続的課題として取組みを進めてきました。2011年春季から取組みを開始した「モデル地方公務労協（地方連合会官公部門連絡会）」については、新たに2県を追加しました。

また地方公務労協では、民間労組・NPO・地方議会議員・大学教授等の幅広い関係者で構成する「公共サービス基本条例・公契約条例の制定をめざす会」の発足に取組むとともに、地方連合会と連携した集会・学習会・シンポジウムの開催、さらには「新しい公共」に関わってNPOなど関係者との情報交換や交流などを通じて、公共サービス基本条例への理解と条例制定への協力を求めていくこと、としました。

引き続き、各都道府県段階における取組みの具体化と推進に向けて、良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組みを積極的に進めていくことが重要です。

(4) 春季生活闘争期の具体的行動として、二次にわたる集会や行動に取り組みました。

3月6日には全国から550人の仲間を結集し、「2013春季生活闘争・2013公共サービスキャンペーン開始中央集会」と拡大地方代表者会議を開催するとともに、国会議員要請行動を実施し、①連合の春季生活闘争への積極的参加と国営関係部会及び公務員連絡会、各構成組織における取組みの強化、②2013年の「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」の取組みの意思統一、③今後の政治的な展望に関する

認識の共有などをはかってきました。

さらに、4月12日には、連合に結集し、春季生活闘争を引き続き推進し、「働くことを軸とする安心社会」の実現をはかることとし、①労働者保護、雇用のセーフティネットの強化、②民主的な公務員制度改革と労働基本権の確立、③地方公務員の賃金引下げ「強制」反対を目標とし、中央行動を実施しました。日比谷野外音楽堂に全国から5,000人の仲間が結集し、中央集会とデモ行進を行いました。

- (5) 国家公務員制度改革推進本部（以下、「公務員事務局」という）は、稲田公務員制度改革担当大臣の下に「今後の公務員制度改革の在り方に関する意見交換会」を設置して、今後の公務員制度改革の進め方について議論を行っていますが、公務員事務局の設置期限が今年7月に迫る中、期限以降の取組み体制等は不透明なままとなっています。

こうした中、4月23日、民主党の「次の内閣」は、連合・公務労協との協議を経て、前政権下で提出した関連四法案のうち三法案を、議員立法で再提出する方針を決定しました（「国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」は別法で措置することとしたため今回は含まれない）。公務労協は、民主党の対応を受けとめ、連合との連携のもと、民主党を通じた国会対応を追求し、閣法提出等政府の主体的な措置を求めるとともに、国会審議等の政治的焦点化に備えてきました。

なお、ILOは3月、日本における公務員制度改革をめぐって8度目となる結社の自由委員会第367次報告を採択し、公務員に労働基本権を付与すべきという、これまでの委員会の勧告に沿った公務員制度改革をこれ以上遅滞することなく完了させ、第87号及び98号条約に具現化された結社の自由の原則の完全な尊重を確保するために必要な措置をとるよう、日本政府に求めています。

- (6) 安倍政権は、3月8日、地域主権戦略会議の廃止と地方分権改革推進本部の設置を閣議決定しました。また、3月12日には「義務付け・枠付けの第4次見直しについて」を閣議決定し、法律事項については、廃案となった第3次一括法案にかかる事項とあわせ、新たな一括法案を4月12日に国会に提出しました。

政府は、地方分権改革推進本部において政策検討を行うとともに、4月5日に設置された地方分権改革有識者会議においても専門的・実務的な議論を進めていることから、国の出先機関改革を含めて、その動向を注視しながら、必要な対策を講じていかなければなりません。

また、独立行政法人改革については、行政改革推進本部の下に行政改革推進会議が設置され、改めての議論が進められています。独立行政法人制度の発足から10年以上が経過していることなどを踏まえ、これまでの改革の優れた面は取り入れ、見直すべき点は大胆に見直すという考え方が示され、具体的な見直し作業が行われて

います。公務労協は、この間、該当構成組織を中心に関係当局との交渉・協議を進めてきたところであり、今後の見直し作業の動向を注視しつつ、必要に応じて対応・対策を講じていく必要があります。

(7) 雇用と年金の接続の課題については、2013年度からの公的年金支給開始年齢引き上げに伴い、雇用と年金の接続を図る必要があることから、公務労協は、人事院の意見の申出に基づく段階的な定年延長を求めてきました。これに対し、政府は3月26日、当面の措置として「国家公務員の雇用と年金の接続について」を閣議決定をしました。

閣議決定の内容は、当面は現行の再任用制度で対応することとし、その運用の仕方として、定年退職する職員が再任用を希望する場合、任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、フルタイムで再任用するというもので、例外的に短時間勤務も認めています。また、あわせて再任用職員の給与制度上の措置について必要な検討を行うよう、人事院に対し要請しています。

定年退職者が希望する場合には、任命権者をして確実に再任用させるとともに、給与制度上の措置について、人勸期に向けて意見を反映させていくことが課題です。

なお、同日「国家公務員の新規採用の方針について」も閣議決定され、新規採用については、これまでの府省別に採用数の上限を定める方法に代えて、フルタイム再任用職員の増加見込みを踏まえ、必要な抑制を行うこととされ、各府省の判断に委ねることとされました。各任命権者が新採と雇用と年金の接続のバランスを図りながら、具体的に対応していくこととなることから、関係組合が万全を期していかなければなりません。あわせて、定員の弾力的取扱いなどについては国公連合を中心とした取組みを強化する必要があります。

また、地方公務員については、3月29日に「地方公務員の雇用と年金の接続について」の総務副大臣通知が出され、国の閣議決定の趣旨を踏まえて必要な措置を講ずるよう各地方自治体に求めました。それぞれの自治体において、労使交渉を強化して、雇用と年金の確実な接続を実現していく必要があります。

3. 公務員連絡会の取組み

(1) 公務員連絡会は、1月29日の2013年度第1回代表者会議で、①「賃金の復元・底上げを図り、1%を目安に配分を求めていく」との連合の春季生活闘争方針や民間組合の要求動向を踏まえ、公務員労働者の賃金を維持し、改善することの意思統一をはかり、②非常勤職員の雇用安定と処遇改善、③雇用と年金の確実な接続、④超過勤務の縮減などを重要課題として位置づけた2013春季生活闘争方針を決定しまし

た。そして、2月19日に総務大臣に要求書を提出し、2013春季生活闘争を本格的に開始しました。

要求書提出後、各都道府県段階では、春季生活闘争課題と公共サービスキャンペーンの課題を結合させ、地方公務労協、連合官公部門連絡会規模での決起集会・学習会を34都道府県（5月16日現在）で開催し、要求実現に向けた意思統一をはかるとともに、各構成組織においては、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉、上申書提出行動にとりくみました。

こうした行動を背景に、3月7日の幹事クラス交渉、3月15日の書記長クラス交渉を行い、政府に対し誠意ある回答を迫ってきました。そして、3月26日には委員長クラス交渉委員による総務大臣交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。この交渉で新藤総務大臣は、①2013年度賃金については、公務員連絡会の意見を聞くこと、②政府全体の超過勤務縮減に取り組むこと、③雇用と年金の確実な接続に向け取り組むこと、④非常勤職員の処遇改善を検討すること、⑤公務員連絡会とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めていくことを表明しました。

公務員連絡会は、同日開いた企画調整・幹事合同会議で、「政府の回答は、われわれの要求に直接具体的に答えたものとは言えない。しかし、春の段階の交渉の到達点として受け止め、雇用と年金の確実な接続、超過勤務の実効ある縮減などを中心とした諸課題の解決に向けて今後の取組みを一層強化」するとの声明を確認しました。また、3月27日に第2次全国統一行動を実施し、時間外職場集会等を通して、今後の取組みに対する決意を固め、春季生活闘争後半期の闘いを進めていくことを確認しました。

(2) 民間給与実態調査及び官民対応関係の見直しについて、人事院は2012年の勧告時の報告を踏まえ、①調査対象産業の拡大、②調査対象職種の見直し、③官民給与比較を行う際の職種の対応関係のあり方等の検討を進めてきました。公務員連絡会は、公務員給与の適正な水準の確保という観点から、事前の実態把握やサンプル調査などを十分に踏まえた上で公正かつ慎重な対応・検討を行うよう求めてきました。

これに対し人事院は、新たな産業においても、現行調査対象産業と同様に管理・事務・技術関係職種が把握可能であるとして、調査対象産業を本年から、民間の全ての産業に拡大することとしました。

また、調査職種の定義に該当しない事務・技術関連職種については、本年は役職または給与の等級・職責が、部長と課長、課長と係長、係長と係員の間に位置づけられるものの人数について調査を行うこととしました。

「対応関係の見直し」については、勧告に向けて引き続き検討していくとされたことから、十分な交渉・協議を行い、公正かつ慎重な対応を求めていく必要があります。

ます。

なお、本年民調の特徴として、本年度からの年金支給開始年齢の引上げに関連し、定年退職後の継続雇用制度等の状況の基礎情報を収集するため、①定年制度の有無、②定年前常勤職員と再雇用者の給与の状況、③各種手当制度の適用等の有無、について調べるほか、給与を変更する場合、引下げあるいは引上げの割合について、具体的な割合を調査することとしています。調査結果が、再任用者の給与制度上の措置に関わってくることから、その集計動向を前広に把握し、意見反映に努めていかなければなりません。

- (3) 非常勤職員の雇用や処遇の改善については、2010年10月に導入された期間業務職員制度が3年を経過することから、実施状況の検証と見直しを総務省に要求し、総務大臣からは非常勤職員の処遇改善について、「これまでの制度の取組状況も注視しつつ、今後とも皆さんのご意見も伺いながら、関係機関とも相談しつつ検討」していくとの回答を引き出しました。

この間、非常勤職員制度をめぐっては、賃金、雇用、休暇等について一定の改善が図られていますが、依然として低い賃金水準の問題や雇用不安という課題は、いまだ抜本的には解決されていません。公務員連絡会は、この間に整備された給与指針、期間業務職員制度、育児休業制度等について、その適切な運用と検証を求めるとともに、非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、非常勤職員制度を法律上明確に位置づけ、勤務条件等について均等処遇の原則に基づいて、関係法令を適用することを求めてきました。引き続き、処遇改善や雇用の安定に向けた施策の検討、実施を求めていくなど、さらに取組みを強化していかなければなりません。

- (4) 超過勤務縮減については、全省庁一斉の超過勤務縮減キャンペーンの実施、60時間を超える超過勤務手当の割増、超過勤務縮減を管理職員の人事評価の対象としたことなど、さまざまな取組みが実施されてきました。しかし、超勤実態はほとんど改善されておらず、むしろ人員削減の影響や大型補正予算の早期執行要請が加わり、より深刻な状況になってきています。公務員連絡会は、この間、超勤実態や超勤縮減の取組み状況、今後の取組み課題などについて総務省との間で協議してきました。実効ある超勤縮減に向けて、引き続き、政府、人事院に対して実効ある具体的施策を追求するなど、取組みを強化していく必要があります。

- (5) 人事院は、「給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行う」ために、事務総長の下に「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」（座長：清家篤慶應義塾長）を設置し、4月18日に第1回を開催しました。本年勧告前には中間的なとりまとめを行った上で、1年間程度議論を行って報告をまとめることにしていることから、その議論の内容が、本年勧告はもとより、将来に向けた公務員給与や人事管

理の在り方に影響を与えることも想定し、その動向を注視しながら有野委員（連合副会長・電機連合委員長）を通じた意見反映等をはじめとする必要な対応をはかっていく必要があります。

4. 地方公務員の給与引下げを巡る経過

(1) 公務員連絡会地方公務員部会は、1月29日の第20回代表者会議で、国による地方公務員給与引下げ強制反対のたたかいをすすめることを決定し、翌30日の公務労協が開いた地方代表者説明会で周知徹底をはかりました。春季生活闘争期から人勤期までの給与引下げ反対のたたかいは、2013年度政府当初予算案、地方交付税法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律案（以下、「関連法案」）の衆議院通過の山場までの前半期とそれ以降の後半期のたたかいに分けて取組みをすすめました。

前半期の取組みでは、2013年度政府予算案、関連法案の修正を求める国会対策、中央行動、地方決起集会の開催、大型はがき行動、地方公務員給与等に対する社会的な合意形成をめざしたシンポジウム開催や政府予算案、関連法案の問題点を訴える地域ビラ配布行動などをすすめました。

(2) 2月19日に開催をした第1次中央行動「地方公務員賃金引下げ反対！2.19全国集会」（東京・TKP市ヶ谷カンファレンスセンター）では、「地方自治と地方公務員給与引下げ要請を考える」（金井利之東京大学大学院教授）、「地方公務員給与引下げ－仕組みと影響－」（菅原敏夫（財）地方自治総合研究所研究員）の講演、地方公務員給与引下げ反対のたたかいの柱を提起しました。

3月6日には、公務労協主催の「2013春季生活闘争・2013公共サービスキャンペーン開始中央集会」（東京・イイノホール）に併せて、2013年度政府予算案、関連法案の修正に向けた国会議員要請行動を実施しました。要請では、地方公務員給与については各地方自治体における労使交渉の尊重をすべきであることから、必要な財源措置の確保、社会保障改革、税制改革関連法案の修正を求めました。

参議院段階での審議が大詰めとなった3月26日には、参議院審議の傍聴行動を配置するとともに、同法案などの修正を求める院内集会、及び議員要請行動を実施するとともに、「地方公務員給与引下げ強制反対！第2次中央集会」（東京・参議院議員会館一階講堂）を開催しました。

地方交付税改正法案は、3月29日、参議院において民主党・社民党は反対しましたが、自民・公明・みんな・生活・維新各党などの賛成多数により可決、成立しました。

4月12日には、「地方公務員賃金引下げ強制反対！第3次中央決起集会」を開催し、賃金引下げを「阻止」するための地方自治体交渉の山場に向け、国会審議における到達点等を踏まえた、交渉のすすめ方についての意思一致を行いました。中央決起集会に併せて、地公部会青年・女性集会も開催しました。さらに、同日、公務労協が主催をした「2013春季生活闘争4.12第2次中央行動」には、全国から5,000人の仲間が結集し、中央集会（日比谷大音楽堂）とデモ行進を行い、地方公務員の賃金引下げ「強制」反対を訴えました。

(3) 4月13日、早稲田大学メディア文化研究所（所長・片木淳早稲田大学公共経営大学院教授）に所属する「公共ネットワーク研究会」が、東京・千代田区の学士会館でシンポジウムを開催しました。パネリストに地方財政審議会会長の神野直彦さんと多摩市長の阿部裕行さん、兵庫県立大学大学院教授の中野雅至さんの3人、ファシリテーターにNHK解説委員の城本勝さんを迎え、「地方公務員の給与引下げ問題」を題材に、地方自治のあり方、社会的閉塞感がもたらす公務員バッシングの危険性が論じられました。このシンポジウムは、アエラ5月27日号でも紹介されました。

(4) 4.12第3次中央決起集会前には、地公部会書記長クラス交渉委員が、三輪公務員部長との間で大型はがき提出交渉を行い、2月より全国で取り組んだ大型はがき行動（署名）、60,474枚、726,226筆を提出しました。交渉メンバーからは「地方公務員に対する給与引下げ強制であり、この地方公務員の憤りをしっかりと受け止めて頂きたい」と抗議の意を表し、署名を提出しました。署名を受け取った三輪公務員部長は、「日頃から様々な職場で、地方自治を第一線で支えていただいている地方公務員の皆様からの、72万人を超える署名は、総務省としても重く受け止めさせていただく」と述べました。

4月25日には、新藤総務大臣が、22日に全国知事会の山田知事らと会い、地方公務員給与の在り方について自治体と協議する場を設置する、と述べたとの報道を受けて、地公部会幹事クラス交渉委員による総務省給与能率推進室長交渉を行いました。

三橋給与能率推進室長からは、「事実経過については、4月22日、全国知事会の山田会長、全国市長会の森会長、全国町村会の藤原会長の3人が、新藤大臣を訪問し要請を行ったもの。要請書は地方六団体会長の連名となっている。総務大臣は、①今回の措置は、平成25年度に限り臨時異例に、国家公務員の給与減額支給措置に準じた必要な措置をお願いしているものであり、ご理解いただきたい、②地方公務員給与の今後のあり方については、総務省と地方側とで話し合いの場を設ける等と応じた、というもの。平成26年度以降のことについては、現時点では、国家公務員の給与の取扱いも含め何も決まっていない。地方三団体からはラスパイレス指数

に関して要請書でも指摘されており、まずは国と地方の給与比較の方法について、関係実務者により検討したいと考えているが、平成18年に行ったような有識者にお願ひして研究会を立ち上げるようなことは考えていない」と回答しました。地公部会からは、「仮に技術的な検討であっても、公務員連絡会地公部会の意見を十分聞いてほしい」と要請しました。

5月15日は、地公部会幹事クラス交渉委員が、三橋給与能率推進室長へ大型はがき第2次集約分を提出し、交渉を行いました。最終集約は73,798枚、911,163筆となりました。

(5) 国会審議では、2013年度政府当初予算案、関連法案の修正を求めつつ、今般の措置を受け、各地方自治体での交渉によって決することを視野に入れ、自治体交渉に資するような政府答弁を引き出すことを目標に取組みをすすめました。

2月28日、衆議院本会議で2013年度一般会計予算案が提案され、3月11日まで衆議院予算委員会で審査されました。しかし、政府・自民党は、関連法案は、地方税法改正法案とあわせて2013年度政府予算案に関わる「日切れ法案」と主張、いったん予算案の審査を中断して先行審議することになりました。これらの法案は、3月22日衆議院本会議で可決、3月29日の本会議で民主、共産、みどりの風、社民の各会派が反対したものの、自民・公明・みんな・生活・維新・改革の各会派が賛成し、可決・成立しました。

また、2013年度政府当初予算案は、4月16日の衆院本会議で自民、公明両党の賛成多数で可決、参院に送られました。5月15日、参議院本会議では、新党改革を除く野党側の反対多数で否決されましたが、衆議院と参議院で議決が異なったことから、憲法60条の規定に基づいて、衆議院の議決が国会の議決とされ、今年度予算が成立しました。

2013年度政府当初予算案、関連法案の成立という結果になりましたが、国会審議を通じて、①政府「要請」を実施するかどうかは各自治体の自主的な判断であり、自治体に強制するものではないこと、②実施しない場合でも、「ペナルティ」はないこと、③要請と人事委員会勧告のどちらを優先するかは、自治体において自主的に判断されるものであること、④地域の元気づくり推進費の使途は制限されないこと、⑤地方公務員給与引下げ額に見合った額として緊急防災・減災事業、地域の元気づくり事業を実施することから地域経済への影響はないという政府答弁は、試算もしておらず、何ら根拠がないことが明らかとなったこと、⑥国家公務員の非常勤職員は、常勤職員と同水準のボーナスが支給されないなどの場合は減額が行われていないという認識を政府として示させた上で、地方公務員についても、国を参考に取り扱う必要があることなど、地方自治体での交渉に資する答弁を引き出しました。さらに、①閣議決定により地方公務員の給与費の単価決定をした

ことは、政治的判断であり、合理的、客観的な単位費用ではないこと、②閣議決定で地方公務員の給与単価を決めることは今年度限りであることなど、今後につながる答弁も引き出すことができました。

(6) 地方公務員給与引下げは地方の民間労働者の賃金引下げに連動することから、連合との連携強化をはかる中で、連合は、2013年度政策・制度実現の取組み方針において、政府・政党に対して地方公務員の給与引下げを前提とした地方交付税の減額を行わないよう要請すること、地方連合会は、地方自治体に対し、地方公務員の給与引下げを行わないよう働きかけることを決定をしました。この連合の方針を受け、地方段階では、地方連合会とともに決起集会の実施、首長への申入れが実施されました。

(7) 地公部会3.26第2次中央集会において、地方自治体交渉の山場を4月22日～26日に設定することを提起しました。さらに、4.12中央集会では、交渉にあたってのポイントを参考資料として提示しました。

交渉では、①賃金・労働条件等の決定にあたっては、労使間の交渉・協議と合意を前提とすること、②国家公務員の臨時特例に準じた削減を実施しないこと、③職員の給与に関する必要な財源は、当局の責任において確保すること、④地方交付税法改正に対して、地方6団体の共同声明（2013年1月27日）などを参考に、地方交付税法第17条の4を活用した意見提出を求めること、としました。

5月31日現在、都道府県では、削減提案ありが36道県、提案なしが11都府県となっています。提案なしの都府県で、「現段階では削減しない」ことを知事が明確に表明したのは東京都、大阪府、鳥取県、香川県となっています。削減提案について妥結、または最終交渉が終わったのは、群馬、埼玉、千葉、神奈川、奈良、岡山、島根、佐賀、長崎、鹿児島10県になっています。そのうち、群馬県、埼玉県、千葉県では組合との合意がないにも関わらず条例提案という異例の事態に至っています。提案内容は、月例給をラスパイレス指数を100まで下げる、一時金を国の通りに下げることを基本にしたものがほとんどでした。妥結した県では、月例給については削減幅の圧縮、一時金については削減なし、または削減幅の圧縮という交渉の成果がありました。

政令市では、横浜、相模原、大阪、神戸、北九州、福岡、熊本の7市で削減提案がされ、北九州市は交渉が終了しました。他の政令市は、現段階では削減提案はありません。

市町村等も含めた単組別の集計では、削減提案があったのは488単組、削減提案がないのは831単組となっています。また、交渉が終了をした単組のうち、削減なしで労使確認をしたのは185単組、6月以降に継続交渉となっているのは76単組となっています。削減で妥結した72単組でも、64単組が緩和措置を認めさせています。

以上のように、6月議会への条例提案を巡り厳しい労使交渉が続いています。

2013年人勧期の取組み方針

一、2013年人勧期の取組みをめぐる情勢について

1. 2013年春季の賃上げ等をめぐる情勢について

(1) 民間等の春闘相場

連合は、2013年春季生活闘争について、賃金の復元・底上げを図り、1%を目安に配分を求めるとともに、一時金水準の向上・確保を図ることをめざして取組みを進めてきましたが、その結果について連合は「集中的な解決を図ってきた結果」と評価する一方、「マクロの情勢からすると、回答状況は満足できるものではない」としていません。今後、地場、中小等の集計が進むにつれて、賃上げ水準を維持できるかどうか懸念されるところです。

月例給与については、5月8日現在の連合集計によると、回答を引き出した組合数は4,278組合、3,950,503人で、平均方式でみると、組合員数による加重平均5,000円、1.74%で昨年同期比6円減、率は増減なしとなっています（昨年5月9日集計：5,006円、1.74%）。また、4月5日の経団連集計（大手企業）では、6,203円、1.91%で昨年同期比37円減、0.03ポイント減となっています（昨年4月6日集計：6,240円、1.94%）。

なお、富士通やパイオニアの定昇凍結、シャープやパナソニック等の夏季一時金の大幅カットなどが行われているほか、関西・四国・九州の各電力では電気料金の引上げに関わって賃金カットが行われるなどの影響が心配されることです。

一時金については、5月8日現在の連合集計によると、年間1,481,248円、4.57月となり昨年同期比39,581円増、0.21月増（昨年同期は1,441,767円、4.36月）、本年夏季分で649,174円、2.09月となり、昨年同期に比べ5,007円減、0.01月減（昨年同期は654,181円、2.10月）、年間型では昨年に比べ改善していますが、本年夏季分では微減となっています。

ところで、本年の官民比較の対象となる昨年の冬は、経団連集計778,996円、2.95%減（大手企業）、連合集計でも額で669,155円（前年比20,919円減）、月数で2.28月（前年比0.01月減）となる一方、支給実績を調査している厚生労働省毎勤調査（特別集計。30人以上、パートを含む）では421,273円、前年比1.1%減となっており、昨年冬と本

年夏を合わせた場合、昨年の民間支給月数3.94月を下回る可能性のある厳しい状況となっています。

(2) 人事院の民間給与、国公実態調査

本年の民間給与実態調査については、これまでは調査対象としていなかった産業を調査対象に加えたことが特徴ですが、これら産業には相対的に給与が高い産業と低い産業が混在しており、その影響を予測することは困難です。これ以外は基本的には例年通りの内容であり、較差の算出に影響するような調査方法や内容の変更は行われていません。

新たに加えられた調査項目としては、本年度からの公的年金支給開始年齢の引上げに関連して、定年退職後の継続雇用制度等の状況を詳しく調べることにしています。3月26日の「国家公務員の雇用と年金の接続について」（閣議決定）では、人事院に対し「再任用職員の給与制度上の措置について必要な検討を行うよう」要請しており、調査結果を注視していく必要があります。

また、昨年勧告時の報告に基づき、官民の対応関係も検討することとされており、勧告期に向けて十分な交渉・協議と合意に基づいた作業を求めていかなければなりません。

他方、人事院は国家公務員給与実態調査を平行して進めていますが、いわゆる天下りあっせんの全面禁止によって引き続き高齢者が滞留している反面、新規採用者数が大きく抑制されていることから、昨年同様、平均年齢・平均給与の上昇が官民較差に影響を与えることも想定しておかなければなりません。加えて、国有林野事業の一般会計化により、国有林野職員が一般職となることの影響にも留意する必要があります。

(3) 月例給与と一時金の官民較差

以上のように、各種調査から見て、本年4月の民間月例給与は概ね水準維持となっていますが、交渉結果からは把握できない経営困難、合理化等がどのように民間給与の支給実態に影響するのかが心配されるところです。また、本年も国公給与実態について平均年齢・平均給与水準の上昇傾向が継続するとすれば、官民較差にはマイナス方向に影響する可能性があります。

一時金についての民間動向は、昨年末が前年比で引下げとなり、本年の夏季一時金はとりわけ自動車で満額回答等になるなど好調な産業もありますが、全体としては前年比微増にとどまり、昨年末の引下げ分を埋めきれず、厳しい結果となる可能性も否定しきれない状況にあります。

ところで、4月時点における国家公務員の給与は、給与改定・臨時特例法が実施されていることから、特例減額後の額が支給されています。4月分の給与として実際に

支給されている官民の給与額を比較するという官民比較の基本的考え方にしたがえば、特例減額後の国家公務員給与と民間給与を比較することになりますが、特例減額が時限的措置であることも踏まえれば、昨年同様に、減額後及び減額前の双方の官民較差を算出する必要があります。

2. その他の課題について

(1) 雇用と年金の確実な接続と再任用者の給与制度の改善

雇用と年金の接続については、確実な接続と再任用者の給与制度の改善が課題です。確実な接続については、3月26日の閣議決定及び翌27日に一部改正された「国家公務員高齢者雇用推進に関する方針」に基づいて、来年3月31日の定年退職者が希望した場合には、任命権者をして確実に再任用させなければなりません。

国家公務員については、各府省の任命権者による対応となることから、各国公組合が万全を期していくことが基本となります。同時に、再任用ポストの確保が重要であることから、定員の弾力的取扱いなど国公組合を中心とした取組みを強化しなければなりません。

給与制度の改善については、閣議決定で人事院に対し、その検討が要請されていることから、人事院との交渉・協議を強化していくこととします。

その他、早期退職募集制度の運営や民間企業を活用した再就職支援などの課題についても、関係当局における検討状況を把握しつつ、交渉・協議を配置し、円滑な運営を求めていく必要があります。

以上のような取組みによって、雇用と年金の確実な接続と賃金等労働条件を確保しながら、できるだけ早い時期の定年延長実現をめざしていかなければなりません。

(2) 国家公務員の2014年度新規採用者数の取扱いと定員削減

2011年度以降、国家公務員の新規採用者数が大幅に抑制され、2013年度については2010年度（8,511人採用）対比で56%の大幅減（3,780人採用）とすることが決定されていましたが、本年1月29日の閣議決定で4,165人採用に緩和されました。しかし、いずれにしても大幅抑制に変わりはなく、東日本大震災からの復旧・復興や2012年度大型補正予算の早期執行が求められる中で、要員不足による業務過重・超勤問題の深刻化、さらには組織の活力維持の観点からも深刻な問題を生じかねない状況になっています。

2014年度に向けては、雇用と年金接続の閣議決定に合わせて、「国家公務員の新規採用の方針について」が閣議決定され、これまでの府省別に採用数の上限を定める方

法に代えて、「定員の範囲内で、雇用と年金の接続に伴うフルタイム官職に再任用された職員の増加見込みを踏まえ、必要な抑制を行う」こととされ、各府省の判断に委ねられたところです。

また、定員削減については、来年度予算要求に向けて査定作業が開始されることとなりますが、引き続き厳しい査定が行われるものと見ておかなければなりません。総務省行政管理局の査定作業に対して、国公組合が中心となって、各府省の業務や組織実態に加えて、年金と雇用の確実な接続の重要性を訴え、定数を確保し、労働条件の維持・改善をめざすことが課題となります。

二、2013年人勧期の取組みの基本的考え方

(1) 本年の人勧期の取組みについて、公務員連絡会としては、国・地方の巨額の財政赤字のもと、参議院選挙も絡んでさらなる公務員バッシングとなることを警戒しながら、賃金をはじめとする公務員の労働条件等に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置づけ、全力で取組みを進めることとします。

また、春季生活闘争方針で確認したように、当面は基本的に、勧告制度の下での賃金・勤務条件決定システムを前提とした取組みを進めることとします。あわせて、2014年3月までは国公給与改定・臨時特例法に基づく特例減額措置が行われていることを踏まえることとします。

具体的には、人事院に対しては、官民較差に基づく給与改定勧告に当たって、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意の下に作業を進めることを求めていくこととします。

再任用者の給与制度上の措置の検討についても、人事院に対し、交渉・協議と合意に基づく作業を求めていかなければなりません。

なお、昨年焦点となった高齢層の給与水準の見直しについては、民主党政権下における閣議決定でも「世代間の給与配分の適正化や雇用と年金の接続の観点から幅広く検討を行う」とされたところであり、人事院も「必要な対応について検討する」との姿勢に変わりはないことから、一方的な見直しをさせないよう関係方面の動向を見守りつつ、必要な対策を講じていく必要があります。

(3) 以上の点を踏まえ、2013年人勧期における人事院に対する重点要求課題を次の通り設定します。

① 官民較差に基づく給与改定勧告については、十分交渉・協議し、合意に基づい

て行うこと。

- ② 再任用職員の給与制度上の措置の検討については、十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。
 - ③ 超過勤務の縮減策をはじめとした賃金以外の労働諸条件の改善を図ること。
- (4) 公共サービスキャンペーンとも連携しながら、勧告まで粘り強い交渉・協議と中央・地方における効果的な行動を実施します。

三、具体的な取組み課題と要求の考え方

1. 賃金をめぐる要求の考え方

- (1) 官民較差に基づく給与改定勧告に対しては、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて作業を行うことを要求します。その際、あわせて民調及び官民較差の算出について、前広に交渉・協議を行うことを追求します。
- (2) また、再任用職員の給与制度上の措置の検討について、十分な交渉・協議、合意に基づいて進めることを要求します。

2. 賃金以外の労働条件改善の取組みと考え方

(1) 労働時間等について

年間労働時間を短縮し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、超過勤務縮減の取組みを一層強化します。そのため、人事院に対しては、在庁時間削減の取組み状況の報告とその強化・徹底、及び他律的業務を含む超勤上限目安時間の遵守状況の報告と対策を求めるとともに、厳格な勤務時間管理と実効性のある超過勤務縮減策のとりまとめとその実施を求めます。

あわせて、秋の国家公務員超過勤務縮減キャンペーンに向けた取組みを強化します。

配偶者帯同休業制度の検討に対しては、公務員連絡会との十分な交渉・協議と合意に基づいて進めることを求めます。

(2) 非常勤職員の制度及び処遇改善について

- ① 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検し、その遵守を徹底するよう求めます。

- ② 期間業務職員制度について、施行から3年を経過することから、制度の課題について検証し、その適切な運用を求めます。
- ③ 非常勤職員の休暇制度の一層の改善を求めます。
- ④ 政府・人事院に対し、非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討を継続するよう求めて取組みを進めます。

(3) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施、メンター制度の実効性確保などを求めます。
- ② 育児休業及び育児のための短時間勤務等について、非常勤職員を含めて制度が十分活用できるよう、引き続き制度の周知と取得しやすい職場環境の整備を求めます。あわせて、2020年までに男性育児休業取得率13%（「第3次男女平等参画基本計画」及び「日本再生戦略」）を達成するための具体策を求めます。

(4) 福利厚生施策の充実について

- ① 労働安全衛生法改正への対応を含めたメンタルヘルス対策の強化と着実な推進を求めます。
- ② パワーハラスメントについて、民間動向と2011年の調査結果を踏まえた対応を求めます。

3. 雇用と年金の確実な接続と再任用者給与制度改善の取組み

- (1) 雇用と年金を確実に接続させるため、各構成組織が主体となって、定年退職者が希望した場合には、任命権者をして確実に再任用させる取組みを強化することとします。
- (2) 再任用者の給与制度の改善については、人事院との交渉・協議を強化していくこととします。

4. 地方公務員の課題と取組み

- (1) 人事委員会勧告期（～10月）においては、民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度の下で地方公務員のあるべき賃金を勧告するよう取組みを進めます。また、賃金確定、2014年度予算編成期における地方交付税・義務教育費国庫負担金等に係る取組みと課題については、諸情勢を踏まえつつ、あらた

めて具体的な取組みを提起します。

① 中央段階では、総務省に対して、以下の通り、交渉・協議を進めます。

地方公務員給与引下げ「要請」と人事委員会勧告の取扱いは、政府国会答弁にあるように、各地方自治体の自主的な判断によることを再確認をし、地方自治体への周知徹底を求めます。

② 地方段階では、人事委員会に対して、次の通り、交渉・協議を進めます。

第1に、国の「要請」を受けた地方公務員給与引下げに関わって、人事委員会としての見解を明らかにさせるとともに、給与削減が実施された場合には、7月1日現在の公民比較を調査させるよう求めること。

第2に、人事委員会勧告・報告への対応や諸手当の改善については、各地方自治体の地域の職員の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議のもと進めることを求めます。

地公共闘組織などによる人事委員会への要求書を提出する基準日は、公務員連絡会が人事院に「2013年人勧期における要求書」を提出する6月17日の週とします。

(2) 臨時・非常勤職員の処遇改善、安定雇用確保に向けて、総務省、人事委員会への対応を強めます。特に、非常勤職員の諸手当支給制限に関する制度の見直し(地方自治法第203条の2、第204条の改正)を求めて取組みを強化します。

(3) 現業職員・公営企業職員への給与削減の動向に対しては、2010人勧取扱い方針の閣議決定以降、「骨太の方針2007」で示された技能労務職員等の賃金引下げの着実な推進要請は行われていませんが、政権交代を契機に、国による新たな引下げ要請の動向を注視し、必要に応じて総務省交渉を行います。また、地方段階においては、引き続き、一方的な削減を許さず、合意と納得を求めて交渉を強化します。

(4) 段階的定年延長の早期実現に向けて、総務省交渉を進めます。

(5) 質の高い公共サービスを実現するため、政府が集中改革プランという法的根拠のない仕組みを全国に強いてきたことを解除する、としたことを踏まえ、自治体当局に対して必要な定員を確保するよう取り組みます。

四、具体的な取組みの進め方

1. 人勧期取組み方針の決定と地方説明会

(1) 5月21日の労働条件専門委員会総会で要求原案を討議し、27日(月)の合同会議

で2013年人勸期の取組み方針案を確認します。

- (2) 各構成組織の議を経て、6月6日（木）に開催する幹事会で人勸期の取組み方針を決定します。
- (2) 同日午後1時30分から、地方代表者への方針説明会を開き、地方段階に周知徹底します。

2. 人事院への要求提出

6月17日からの週に、人事院に「2013年人勸期における要求書」を提出し、取組みを正式にスタートします。

3. 諸行動の強化について

参議院選挙が7月4日（木）に公示され、21日（日）が投票日となることを前提として、以下の通り取り組むこととします。

(1) 構成組織の取組み

国公連合を中心に、7月中旬までに人事院地方事務局要請行動を実施します。この要請行動には、地公構成組織も積極的に参加することとします。

地公構成組織は、6月中旬から下旬にかけて都道府県政令指定都市等の人事委員会に対して要求書(申入書)を提出し、以後、人事委員会勧告時点まで継続的に交渉を強化します。

(2) 地域の取組み

要求提出時から7月中旬にかけて各都道府県別の決起集会等を実施することとします。

(3) 中央行動

2013年人勸期の中央行動については、参議院選挙が行われることを踏まえ、次の通り配置します。

7月30日(火) 3,000人規模・日比谷大音楽堂

(4) 全国統一行動

次の通り全国統一行動日を設定し、各構成組織ごとの実情に応じ、時間外職場集会

を中心とした行動を実施します。

- 第1次全国統一行動 6月17日に始まる週 要求提出の翌日
- 第2次 " 7月30日(火) 中央行動に合わせて
- 第3次 " 8月上旬 勸告日の翌日

(5) 行動強化

勸告をめぐる情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整会議で検討します。

4. 交渉・協議の強化

要求提出以降の各級交渉委員による人事院との交渉・協議の具体的なスケジュールについては、民調集計や勸告作業の進展状況を把握しながら、設定することとします。

5. 勸告後の取組み方針

勸告の全体像が明らかになった時点で、代表者会議を開いて公務員連絡会としての本年の勸告に臨む態度を協議、決定することとします。

2013年人勧期の取組みに関わる人事院への要求事項

1. 公務員労働者の賃金について

- (1) 2013年の官民較差に基づく給与改定勧告に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。
- (2) 2013年の民間給与実態調査及び官民較差の算出に当たっては、一方的に行わないこととし、公務員連絡会と前広に十分交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。
- (3) 「国家公務員の雇用と年金の接続について」（2013年3月26日閣議決定）に基づく再任用職員の給与制度上の措置についての検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。

2. 労働諸条件の改善について

(1) 労働時間の短縮及び休業制度について

- ① 本府省における在庁時間削減の取組みの実施状況を踏まえ、その取組みの強化・徹底を図ることとし、人事院として積極的役割を果たすことにより、在庁時間の一層の削減に努めること。
- ② 他律的業務を含む超勤上限目安時間については、完全に遵守できるよう各府省に対する指導を強化すること。
- ③ これらの取組みに基づき、厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実行すること。
- ④ 配偶者帯同休業制度の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて進めること。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けて引き続き取組みを強化すること。
- ② 育児休業及び育児のための短時間勤務等について、非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう、引き続き周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、「第3次男女共同参画基本計画」及び「日本再生戦略」（2012年7月31日閣議決定）に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。

(3) 福利厚生施策の充実について

- ① メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策の着実な推進を図ること。
- ② パワーハラスメントについて、民間動向や2011年人事院調査の結果を踏まえ、適切な対策を講じること。

3. 非常勤職員等の制度及び処遇改善について

- (1) 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検し、その遵守を徹底すること。
- (2) 期間業務職員制度について、施行から3年が経過することから、制度の課題について検証し、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用に努めること。
- (3) 非常勤職員の休暇制度の改善について検討すること。
- (4) 非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討を継続することとし、これまでの制度の取り組み状況を把握しながら、公務員連絡会と十分交渉・協議し、作業を進めること。

4. その他の事項について

公務職場に外国人の採用を促進するとともに、2013年4月から障がい者の法定雇用率が引き上げられたことを踏まえ、障がい者雇用を一層促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。

各人事委員会への要求事項

1. 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度の下で地方公務員労働者のあるべき賃金を勧告すること。当面、現行の比較企業規模を堅持すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。
2. 各人事委員会の勧告に向けた調査や作業に当たっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。特に、民間給与実態調査及び公民較差の算出に当たっては一方的に行わないこととし、組合と前広に十分交渉・協議を行い、合意に基づいて対応をすること。
3. 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。
4. 臨時・非常勤職員の処遇改善に関わって人事委員会として可能な対応を行うこと。
5. 公立学校教職員の給与の見直しに当たって、各人事委員会が参考としうるモデル給料表を作成する際には、関係労働組合との交渉・協議を行うこと。
6. 65歳までの段階的定年延長を実現するため、直ちに意見の申出を行うとともに、再任用者の給与、諸手当について改善を行うこと。
7. 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮し、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 実効ある男女共通の超過勤務規制のための積極的施策の推進
 - (2) 年次有給休暇取得の促進
 - (3) 労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築
8. 各種休暇制度を新設・拡充すること。とくに、家族看護休暇およびリフレッシュ休暇・有給教育休暇(リカレント休暇)の新設、夏季休暇日数の拡大をはか

ること。

9. 育児休業及び育児のための短時間勤務等について、臨時・非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう、引き続き周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、「第3次男女共同参画基本計画」及び「日本再生戦略」（2012年7月31日閣議決定）に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。
10. 実効あるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの防止策について、国、及び民間動向を踏まえ、積極的な対応を行うこと。
11. メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、心の健康診断、復職支援施策の推進など総合的な施策の着実な推進に向けて対応を行うこと。
12. 公務職場に外国人の採用を促進するとともに、2013年4月から障がい者の法定雇用率が引き上げられたことを踏まえ、障がい者雇用を一層促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。