

2014年人勧期、確定期前半の取組み経過

1. 人事院勧告をめぐる取組みについて

(1) 2014年人勧期の取組みにあたって公務員連絡会は5月26日の企画調整・幹事合同会議で、①総合的見直しの検討にあたっては、十分交渉・協議、合意し、一方的な勧告は行わないこと、②本年の給与改定勧告にあたっては、月例給与及び一時金の引上げ勧告を行うこと、③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ほか、段階的定年延長を実現するため、政府に対し具体的対応を図ること、④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、⑤非常勤職員等の給与引上げをはじめ、処遇・労働条件を改善すること、を柱とする方針を決定し、交渉・協議を強化して要求実現をめざすこととしました。

(2) 神戸・福島で東西2ブロックに分かれた人勧期方針説明・学習会を6月9日・11日に開催し、意思統一をした上で、19日に人事院に要求書を提出、2014人勧期の取組みを本格的に開始しました。

給与制度の総合的見直しについて、7月8～9、15日（当初10日に設定、台風で変更）には春と同様、全国を6ブロックに分けた上京行動を実施し、それぞれ500人を結集して決起集会、人事院交渉、人事院前交渉支援行動に取り組み、人事院に要求実現を迫りました。交渉では、各構成組織の地域代表から職場や地域の実態などを訴え、①地域間格差を拡大する地域間配分の見直しを行わないこと、②技能・労務職員給与を引き下げないこと、③十分話し合い、一方的な勧告は行わないこと、などを強く求め、人事院総裁宛の職場決議の一部を提出しました。なお、職場決議の最終集約数は23,487となり、7月16日の職員団体審議官交渉の際に提出しました。

7月16日の幹事クラス交渉委員との交渉で、人事院は「集計中」「検討を進めている」などの回答に終始し、本年の報告・勧告の内容がイメージできるような回答は一切示しませんでした。回答に対し、公務員連絡会が、①給与制度の総合的見直しについて、俸給表引下げで職員の士気や組織活力を維持・向上できる根拠、②官民較差の状況、③再任用者の諸手当を含めた給与改善、④超勤縮減に向けた「抜本的対策」、⑤両立支援のための多様で弾力的な勤務時間制度の検討状況、⑥非常勤職員の給与の引上げと休暇制度の改善、などを追求したのに対し、人事院は、①地域間、世代間の給与配分を適正に行うことが全体としての組織活力の維持に繋がる、

②精査中で較差というところまで出ていない、③再任用者の給与も民調集計は作業中、④超勤対策は効果的な方法を検討、⑤両立のための環境整備として職員のニーズへの対応を検討している、⑥民間の非正規職員の有給休暇は6か月勤務後付与する事業所が80%程度、夏季休暇は5割ぐらいの事業所で無給で付与、などの見解を示すに止まり、その他の課題を含めて具体的な回答を示しませんでした。

7月23日には全国の寒冷積雪地から150人余を結集、寒冷地手当見直し対策中央行動を実施し、決起集会、2班に分かれての人事院交渉、人事院前交渉支援行動に取り組みました。この行動は、給与制度の総合的見直しの中で、地域区分の見直しが提起されていることに対し、寒冷積雪地の組合員の生活を最大限守らせることを基本として、支給水準の維持、生活水準の確保を求めていくために実施したもので、交渉で、寒冷積雪地代表は、それぞれ支給地域の実態を踏まえた検討と現行の支給水準の維持を強く求めました。

7月29日には全国から3,000人を集め、2014年勧告7.29中央行動として、日比谷大音楽堂で中央決起集会を開催するとともに、霞ヶ関を一周するデモ行進に取り組み、交渉支援行動を背景として人事院各局長と交渉しました。

給与局長は、①勧告は例年とおおむね同様の日程を念頭に置いて作業を進めている、②官民較差は大手を中心にベア回答が行われた一方でバラツキもみられ、最終的にどうなるか注目している。一時金も現在集計を行っている、③再任用職員の給与水準や諸手当の支給の可否等を検討している、④給与制度の総合的見直しについては、本年、勧告すべく作業を進めている、と回答し、この間の交渉・協議で示してきた総合的見直しの内容を繰り返しました。これに対し、公務員連絡会が、①月例給・一時金増の見込み、②物価上昇分が全世代に影響すること、育児休業者及び女性の多い非常勤職員に配慮した配分、③段階的定年延長について政府への積極的働きかけ、などを求めたのに対し、給与局長は、①較差の数字はまだである、②段階的定年延長については、資料提供を含めて積極的に関与する立場で進める、との見解を示すに止まりました。続いて、公務員連絡会は、「給与制度の総合的見直しを本年の勧告で、というのは極めて遺憾だ」と厳しく指摘した上で、①世代間配分は、民間同様、雇用継続、定年延長に決着を付けてから検討すべき、②被災地で働く公務員のモチベーションや職場の現状を踏まえるべき、などと追求しましたが、局長は、①50歳台後半の較差について検討しているが、民間は再雇用の仕組みがほとんど、②被災地だけ地域手当について別の要素を入れることは難しい、などと答えました。最後に、公務員連絡会が較差については改めて議論することを求めたことに対しては、給与局長はこれを確認しましたが、総合的見直しは本年勧告ではなく集中復興期間の2015年度が終わるまで議論を継続したらどうか、との再考を求める提案に対しては、あくまで本年勧告する姿勢を変えませんでした。

このため、公務員連絡会は、中央行動の前に開催した企画調整・幹事合同会議で確認した考え方も踏まえ、報告集会において事務局長が、「給与局長はあくまで本年勧告の姿勢を崩さなかった。極めて遺憾ではあるが、人事院による一方的な勧告を許さないという意味からも、給与局長との再交渉では内容面の議論に入らざるを得ない」とし、今後の交渉に向けた基本姿勢を明らかにしました。

また、職員福祉局長は、①超過勤務について職員の意識調査を行い、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る、②両立支援制度については、職員の具体的ニーズ等を精査し、検討を進める、③「心の健康づくりのための職場環境改善」の取組みを推進する、④非常勤職員について、採用後3月継続勤務した場合、夏季に最大3日の年次休暇を付与することを考えている、などと回答しました。回答に対し、公務員連絡会は、①超過勤務の縮減に向けては超勤命令の在り方が問題であり、管理職は職員の仕事の中身を把握すべき、②非常勤職員に、採用後一定期間継続勤務した後の夏季における年次休暇付与の考えを新しいメッセージとして受け止めるが、休暇、休業制度の全体を前に出す取組みを求める、など一層の労働諸条件の改善に向けた積極的な対応を追求しました。

8月1日に行われた2回目の給与局長交渉で、公務員連絡会が「7月29日の交渉では、世代間の給与について議論したが、この問題は配分の見直しであり、リスクのみを負う世代への配慮は不可欠である。そこで、現給保障と号俸延長を要求する。また、前回の議論を踏まえた現段階の検討状況を回答願いたい」と求めたのに対し、給与局長は、①官民較差は若干のプラスとなる見通し、②特別給は支給月数が引上げとなる見通しで勤勉手当に配分する、③交通用具使用者に係る通勤手当額を引き上げる、④再任用職員に単身赴任手当、広域異動手当及び新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給する、⑤給与制度の総合的見直しについて、1)俸給表の水準は平均2%程度、50歳台後半層は最大4%程度引下げ、2)5級及び6級について、8号俸の範囲内での増設、3)行政職(二)表について、他の俸給表と同様の考え方で引下げ改定、4)地域手当は1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%に見直し、パーソントリップ補正について、3%に加え6%も可能にする、5)諸手当について、単身赴任手当の基礎額及び加算額の引上げ等、広域異動手当の支給割合の引上げ、係長級及び係員級に対する本府省業務調整手当の支給額の引上げ等、6)経過措置を一定期間講ずる場合には、2015年1月1日の昇給を1号俸抑制、55歳を超える職員に対する俸給等の1.5%減額措置について、経過措置期間中存置する、7)総合的見直しは、2018年4月1日までに段階的に実施する、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、較差は俸給表で埋めることを確認し、「1回目の交渉で、月例給与については全世代に配慮すること、勤勉手当に配分することについては育児休業、非常勤職員との関わりで課題が残ること

を申し上げた。配分については、別途協議させてもらいたい」ことを表明するとともに、「地域間配分の見直しについて、①国家公務員の統一性、②地方公務員の均一性に対する影響、③12県を1つのグループとして格差を算出することの合理性、④地域の公務員の士気、⑤関連並びに地場賃金、地域経済への影響、⑥公務員給与への一般的・社会的評価への対応に係る認識をめぐって議論してきたが折り合わなかった。集中復興期間が終わるまで総合的見直しの議論を継続すべきだと改めて申し上げ、総裁から回答していただきたい」と要求し、「今日の回答について、最終の総裁回答交渉に向け、ギリギリまで要求を踏まえた検討を求める」ことを指摘、決着は総裁交渉に持ち越されました。

4日の配分等に関する幹事クラスとの交渉で、人事院は、①較差は俸給の水準改定に充てる、②世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置いて引き上げる、③初任給は平均改定額の約2倍程度引き上げる、④50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、3級以上の級の高位号俸については改定しない、⑤一時金は勤勉手当を引き上げる、との考えを明らかにしました。

5日に行われた人事院総裁と委員長クラスの交渉で、総裁は、①勧告日は7日、②官民較差は0.2%台後半、③特別給は0.15月分増加で勤勉手当に充てる、④給与制度の総合的見直しについて、本年勧告する、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①月例給、一時金の改善は7年ぶりで一定の評価ができるが、一時金の配分は育児休業取得促進、非常勤職員の処遇改善という社会的要請への配慮になお課題が残る、②給与制度の総合的見直しを本年勧告することは極めて遺憾で、被災地をはじめ、地域で全力で奮闘している公務員労働者の納得を得ないまま、集中復興期間の終了を待たずに、俸給水準を引き下げる勧告が行われることは残念、との考えを表明し、組織に持ち帰って態度を決定することとしました。

(3) 公務員連絡会は、6日に代表者会議を開いて、①本年の給与改定勧告で俸給月額を引上げ改定したこと、交通用具使用者に対する通勤手当の改善を行ったことは一定の評価ができる、②一時金の月数増は組合員の期待に添う当然の結果だが、勤勉手当にすべて配分したことは、育児休業、非常勤職員など社会的要請への配慮になお課題を残した、③再任用者の給与制度改善と非常勤職員の年次休暇の運用改善は前向きに受け止める、④給与制度の総合的見直し勧告は俸給水準引下げありきで本年勧告を行ったことは極めて遺憾、⑤今後、政府に対して、本年の給与改定に関する勧告は勧告通り実施すること、給与制度の総合的見直しに関する勧告・報告は実施を見送る方針決定を行うよう求めていく、などとする声明を確認しました。また、確定期に向けては、政府、与党側の動向を見つつ、適切な時期に内閣人事局交渉を配置して、政府に対する要求事項の実現を求めていくこととし、必要に応じ、集会等の行動を検討していくことを意思統一しました。

勧告が行われた7日には、委員長クラスが稲田国家公務員制度担当大臣と田村厚生労働大臣に要求書を提出し、その実現を求めました。

- (4) 政府は、15日に第1回給与関係閣僚会議を開催し、国家公務員制度担当大臣から、①今回の人事院勧告は、民間の賃金の上昇を反映し、月例給・ボーナスとも7年ぶりの引上げ勧告となったこと、②昨年、政府から人事院に対し、給与制度の総合的見直しについて具体的措置をとりまとめるよう要請したところだが、今般、地域間・世代間の適正な給与配分や、職務・勤務実績に応じた給与配分の実現を図る観点からの措置などが報告されていること、③政府としては、去る7月25日に閣議決定した「国家公務員の総人件費に関する基本方針」にもあるとおり、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姿勢に立って、国政全般の観点から誠意を持って検討を進め、早急に結論を出す必要があると考えること、④人事院勧告の取扱いと合わせて、退職手当についても必要な対応を検討したいと考えていること、が報告され、今後、その対応について議論していくことが確認されました。
- (5) 公務員連絡会の幹事クラス交渉委員は、9月18日、内閣人事局の堀江審議官との交渉で、①本年の給与改定は勧告通り実施すること、②給与制度の総合的見直しの勧告・報告は実施を見送ることを改めて要求するとともに、勧告等の取扱いの検討状況を質しました。これに対し審議官は、①今後、適切な時期に改めて給与関係閣僚会議を開催すること、②総合的見直しを実施する場合には、退職手当について現行支給水準の範囲内で「調整額」を拡大する方向で検討していること、と応えるに止まりました。公務員連絡会側は、給与改定勧告の早期実施と、総合的見直しに係る十分な議論を強く求めるとともに、総合的見直しの実施を前提とした退職手当見直しは遺憾であることを表明しました。

10月3日の書記長クラス交渉委員との交渉で、内閣人事局の笹島人事政策統括官は、①人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立って、国政全般の観点から誠意をもって検討を進めている、②総合的見直しを実施した場合には、退職手当については、現行支給水準の範囲内で「調整額」を拡大することを検討している、③近々開催される予定の第2回給与関係閣僚会議において結論が得られるものと考えている、と回答しました。これに対し公務員連絡会側は、①仮に値切り、見送りということがあれば、重大な覚悟をもって臨む、②総合的見直し、とりわけ地域間配分については容認できず、被災地のことを考えれば、集中復興期間終了まで議論を継続すべきだ、として、閣議決定前には新大臣から直接回答するよう追及しました。

10月6日の委員長クラス交渉委員との交渉で、有村国家公務員制度担当大臣は、明日の2回目の給与関係閣僚会議で、①勧告どおり平成26年度の給与改定を行うとともに、給与制度の総合的見直しを行うこと、②退職手当制度についても必要な改正を行うこと、を決定する予定であり、その後、開催する閣議で決定することを明

らかにしました。これに対し、公務員連絡会の氏家議長は、給与改定の勧告通りの実施は当然のことであるが、給与制度の総合的見直し勧告実施を決定することは極めて遺憾であることを表明した上で、業務に必要な要員と予算の確保に向けて、有村大臣のより一層の奮闘を要請しました。

- (6) 10月7日、人事院勧告等の取扱いについて、第2回給与関係閣僚会議で勧告通り実施することが決定され、その後の閣議で、給与法改正法案、退職手当法改正法案等と合わせ、決定されました。

今後、取組みの舞台が国会に移ることから、対政府要求に基づく国会対策を強化していかなければなりません。

2. その他の課題について

- (1) 5月30日、国家公務員法等の一部を改正する法律が施行され、新たな中央人事行政機関として内閣人事局が設置される一方、総務省人事・恩給局等は廃止され、人事院の機能の一部も再編されました。総務省人事・恩給局に代わって責任ある使用者側機関となった内閣人事局に対して、公務員の賃金・労働条件等に係る各種交渉・協議等を実施し、要求内容の実現を図っていく必要があります。

総理の指示に基づき、機構・定員管理の基本方針を策定する動きとなったことから、6月26日、公務労協として内閣人事局に対して、①新たな定員削減計画を策定しないこと、②必要な定員を確保すること、③雇用と年金の確実な接続と定年の段階的な延長に向けて、定員管理を弾力的に行うこと、を申し入れました。

また、公務員連絡会としても、7月4日に「採用昇任等基本方針」についての協議を行ったほか、7月25日には「国家公務員の総人件費に関する基本方針」、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」に関する交渉を実施しました。

新たに策定されたこれらの方針は、勤務条件や雇用と年金の接続に重大な影響を与えることから、引き続き内閣人事局との交渉・協議を継続していかなければなりません。

- (2) 超過勤務縮減については、これまでも日常的な取組みはもとより、毎年の超過勤務縮減キャンペーンなど様々な取組みが進められてきたものの、一向に成果が上がっていません。360時間の目安時間を超えている職員は、2012年度に47.9%と高止まりしたままです。

公務員連絡会は、この間、内閣人事局（総務省人事・恩給局）との間で、超勤実態や超勤縮減の取組み状況等について共通認識を図りながら取組み課題などについて協議を行ってきたところであり、今後も継続していく必要があります。

人事院は、本年の勧告で超勤縮減の具体策を打ち出しましたが、職員調査

を実施することを報告したことから、調査結果をも踏まえての実効ある超勤縮減策を追及していかなければなりません。

- (3) 6月24日に政府が閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2014」では、女性が輝く社会をめざすため、男女の働き方に関する制度・慣行、ワークライフバランスを抜本的に変革することとされ、国家公務員についても、国が率先して女性職員の採用・登用に拡大に取り組むこととし、ワークライフバランスも一体的に推進することとされました。

6月27日には、内閣人事局長の主催で、各府省の次官級で構成される「女性活躍・ワークライフバランス推進協議会」(第1回)が開催され、10月までには「女性職員活躍とワークライフバランスの推進に向けた取組指針」を決定し、各府省は年内「取組計画」を策定することを決定しました。その後、人事担当課長クラスの幹事会、有識者・民間企業のヒアリングなども行われてきました。その後、10月17日には第2回協議会が開催され、「取組指針」を決定しました。

女性の活躍促進、ワークライフバランスの推進に向けた取組みは、超過勤務の縮減、年休はもとより必要な休暇・休業が円滑に取得できる職場環境整備や女性の職域拡大、研修の充実などの支援措置が不可欠です。「取組指針」に基づく「取組計画」の策定について、内閣人事局及び各府省に対して積極的な取組みを求めていく必要があります。

- (4) 雇用と年金の接続について、政府は昨年3月に「当面の措置」として、職員が希望した場合に任命権者は当該職員を再任用するものとする旨の閣議決定を行いました。あわせて、人事院に対し、再任用者の給与制度上の措置について検討を行う要請していました。

本年の報告で人事院は、2015年度の定年退職者からは年金支給開始まで最長2年間となるが、現状のままでは、職員の希望に反する短時間再任用がさらに増加し、公務能率や職員の士気低下、収入不足という問題が深刻化するおそれがあると指摘した上で、①公務外活用、②業務運営、定員配置の柔軟化、③60歳前からの人事管理の見直し、に加えて、民間企業と同様、フルタイム中心の勤務を公務で実現していくため、雇用と年金の接続の在り方を検討していく必要があるとし、人事院としても積極的に取り組むことを報告しています。

厳しい定員事情のもとで、希望する者全員の希望通りの再任用の実現と、公的年金が支給されないもとでの生活水準の確保が引き続きの課題となっています。

2015年度年間運動方針

一、われわれを取り巻く情勢と運動の進め方

- (1) 情勢については、公務労協の「2014年度の取組み経過と2015年度活動方針」の「二、2014年度活動方針」「1. 情勢の特徴」で分析しているように、①今後も安倍政権は、自助を主体とする社会保障、新自由主義的財政健全化、勤労者そして国民生活の安心と安全を脅かす規制緩和等の政策を強権的に進めてくることが予想されること、②コーポラティズムが基本理念とされる下で、国民や中小企業から大企業・外資へと利益・資産の移転が図られようとしていることに加えて、内閣支持率が株価に支えられていることから公的年金資金など国民の財産が危険にされされようとしていること、③2015年度概算要求は、統一自治体選挙を控え土建型利益誘導予算となり、定員削減と相俟って勤務条件に重大な影響を及ぼすこと、などを確認しておかなければなりません。
- (2) 2012年総選挙に続いて、2013年の参議院選挙でも自由民主党が勝利を収めた結果、国会における力関係が圧倒的に政権与党に有利となり、国家公務員制度改革基本法第12条に定められた自律的労使関係制度を一切措置しない内容の国家公務員法等一部改正法が本年4月に可決・成立し、公務員労働者の給与を含む勤務条件の決定は、引き続き、労働基本権が制約され、人事院勧告制度のもとに留め置かれています。したがって、政治情勢が大きく変わらない限り、当面は、人事院勧告制度の下での給与・勤務条件決定システムを前提とした取組みを進める必要があります。
- (3) 公務員連絡会は、本年の人事院勧告について、①給与改定については、勧告通り実施すること、②給与制度の総合的見直しについては、十分な交渉・協議に基づき、実施を見送る方針決定を行うこと、を要求し、政府との交渉・協議を強化してきましたが、政府は10月7日、いずれも実施することとし、関係法案を閣議決定、国会に提出したことから、国会審議においては基本方針を堅持しながら問題点を追及していかなければなりません。同時に、厳しい政治情勢を踏まえつつ、法案の成立、施行に備えた対応も準備していく必要があります。

二、運動の具体的課題と進め方

1. 雇用と賃金・労働条件に関わる取組み

(1) 雇用と生活を守り、公務員給与の社会的合意を求める取組み

- ① 公務員労働者の雇用と生活を守り、社会的に公正な賃金・労働条件の実現をめざすため、「政治」の公務員給与等に対する介入を排除しながら、総人件費削減政策の転換と公務員給与の社会的合意を求める取組みを進めます。取組みにあたっては、関係機関との交渉・協議を重視し、労使合意を基本とします。
- ② 公務員給与に対する社会的合意の揺らぎの背景となっている格差を是正するため、連合に結集して、非正規・パート労働者や中小・地場賃金の底上げ、最低賃金の大幅引上げ、公正取引関係の確立や公契約条例制定など格差是正の運動を推進するほか、地域における民間労働組合等との交流促進に努めます。

あわせて、雇用・生活不安や貧困問題を解決し、格差の拡大に歯止めを掛け、安心社会をつくるため、公共サービス基本条例の制定を柱とする公務労協の良質な公共サービスキャンペーンの取組みへの対応を図ります。

(2) 本年の人事院勧告の取扱いに対する取組み

総合的見直しを含めた本年の人事院勧告を実施するための給与法改正法案等が国会に提出されたことから、国会審議においては基本方針を堅持しながら問題点を追及するとともに、厳しい政治情勢を踏まえつつ、法案の成立、施行に備えた対応も図っていくこととします。

(3) 2015年度基本要求的取組み

本年人事院勧告の取扱いの帰趨と内容を踏まえつつ、政府・人事院に対して2015年度基本要求的を提出することとします。具体的には、賃金・労働条件専門委員会で検討を進め、合同会議で確認した上で提出し、人事院勧告を含めた諸要求に関わる基本的な交渉課題を政府・人事院との間で整理していくこととします。

(4) 勤務時間など労働諸条件改善の取組み

ディーセントワークが維持できる労働諸条件と職場環境の確立を目指し、以下の取組みを進めます。

- ① 年間総労働時間1,800時間への短縮を目指して引き続き取組みを進めます。具体的には、在庁時間削減の取組み状況を踏まえつつ、厳格な勤務時間管理と実効ある超過勤務縮減策の具体化に向けて取組みを進めます。また、超過勤務縮減の観点か

ら超過勤務手当の全額支給を求めます。

- ② 常勤職員の短時間勤務制度と公務におけるワークシェアリングの実現を目指して粘り強く取り組みます。
- ③ 育児・介護のための両立支援について、一層実効性のある施策を実施させるよう、人事院に十分な交渉・協議と合意に基づいて検討作業を進めるよう求めます。
- ④ 夏季休暇の日数増、リフレッシュやリカレント休暇の新設など、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充に取り組みます。
- ⑤ 心の健康づくり対策に重点を置いた健康管理の強化、職場環境改善と安全確保、福利厚生充実など、労働諸条件の改善に取り組みます。
- ⑥ 公務職場における障がい者雇用の拡大等に取り組みます。

(5) ワークライフバランスの推進、女性の労働権確立に向けた取り組み

- ① 内閣人事局が進めている「女性職員活躍とワークライフバランス推進に向けた取組指針」とこれに基づく各府省の「取組計画」の策定について、国公組織を中心に積極的に対応するとともに、その着実な実施に向けて取組みを進めます。
- ② ワークライフバランスの推進を基礎として、女性の労働権確立の観点から、女性の採用・登用と職域拡大、メンター制度の実効性確保を求めます。

(6) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保の取組み

- ① 給与の指針、育児休業等の適用、国における期間業務職員制度の整備等を踏まえ、各職場においてこれらを確実に実施するよう構成組織レベルでの当局交渉等の取組みを強化します。また、期間業務職員制度については、雇用の安定と処遇の改善となるよう、引き続き適切な運用等を追求します。
- ② 年休取得の弾力化も踏まえ、非常勤職員の休暇制度の一層の改善を求めます。
- ③ 公務内におけるさらなる格差是正を目指し、本格的な短時間勤務制度の創設や均等待遇原則の法制化などにより、非常勤職員制度等の抜本的な改善を目指して取組みを進めます。

2. 雇用と年金の確実な接続等に向けた取組み

- (1) 雇用と年金の接続については、公務労協に結集し、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには定年延長が実現するよう取組みを進めることとし、人事院に対しては本年の報告に基づいた積極的な対応を求めます。
- (2) 当面は、2013年の閣議決定に基づき、職員の希望通りの再任用を目指すとともに生活水準を確保するため、構成組織が主体となって取り組むこととします。あわせ

て、定員の弾力的取扱いなど必要に応じ、公務労協、関係部会、公務員連絡会として制度官庁との交渉・協議を実施します。

- (3) 再任用者の給与制度については、一層の改善に向けて、人事院との交渉・協議を強化します。

3. 組織力、交渉力の強化と労働基本権確立等の取組み

- (1) 交渉・協議に基づく賃金・労働条件の決定を基本に据え、公務員連絡会、各構成組織の各級機関等の適切な役割分担に留意しつつ、組織力、交渉力が強化されるよう、日常的、意識的に取り組むこととします。
- (2) 協約締結権の付与による自律的労使関係制度の確立を引き続きの課題と位置付け、公務労協、連合に結集し、国家公務員制度改革基本法に定められた自律的労使関係制度の措置等の公務員制度改革に取り組みます。

4. 組織拡大と機能強化に向けた取組み

- (1) 非現業公務員の賃金・労働条件に関わる交渉体という公務員連絡会の位置づけに則って、公務労協の機能強化と組織拡大、地域における公務労協組織の結成に取り組めます。
- (2) 公務労協の「組織拡大センター」に結集し、関係構成組織と連携して中央省庁における組織建設、独立行政法人や非常勤職員の組織化に取り組めます。また、国公連合のもとに組織された「国公ユニオン」の活動を支援します。
- (3) 諸活動に女性、青年が積極的・主体的に参画できるよう努めます。