

2015年春季生活闘争の経過

1. 連合の春季生活闘争

(1) 連合は、2015年春季生活闘争について、「底上げ・底支え」「格差是正の実現」を通じて、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、継続して賃金の引上げを求めていくこととし、とりわけ、大手と中小の賃金格差の是正や社会全体の底上げ・底支えの実現をめざした運動を進めました。

具体的には、すべての構成組織が、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取組みを推進していくことを重視し2%以上（定昇相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上）の要求を掲げ、その獲得をめざし、取り組みました。同時に、これらの取組みと「2015年度政策・制度実現の取組み」を運動の両輪として、①経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進、②雇用の安定と公正労働条件の確保、③「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進、④「公平・連帯・納得」の税制改革の実現、⑤公務における臨時職員・非常勤職員の処遇改善と公契約適正化の推進、の取組みを強力に進めてきました。

(2) 賃上げについては、その上げ幅のみならず、賃金の絶対額を重視することにより、賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含めた社会全体の底上げ・底支え、格差是正をめざしました。

経営側が、1月20日、連合の2015年春季生活闘争方針に対し、「物価動向は賃金決定の考慮要素の一つにすぎないことや、消費税率引き上げ分の影響を除いた物価上昇率が現状1%未満で推移していることなどを踏まえれば、すべての組合に2%以上のベア要求を求めることは納得性が高いとはいえない」（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「物価動向と賃金には高い連関性があることは言うまでもない。現下の物価上昇局面において、生活が困難な働く者もいる。物価上昇分だけでも賃上げがなされなければ、景気の深刻な低迷や社会の混乱を招くことになり、分配のゆがみを加速させることになり、中長期的に経済の活力を削ぐことになる」と批判し、賃上げに向けた取組みを進めました。

(3) 取組みの状況は、5月11日現在の連合集計によると、回答引出し組合数は4,275組合（2014年5月8日集計：4,237組合）で、平均賃金方式では加重平均6,710円、

2. 28%で、昨年同期比607円増、0.17ポイント増（2014年5月8日集計：6,103円、2.11%）。一時金については、年間1,574,418円、4.89月で昨年同期比732円減、0.16月減（2014年5月8日集計：1,575,150円、5.05月）、本年夏季分が767,209円、2.40月で昨年同期比66,388円増、0.01月減（2014年5月8日集計：700,821円、2.41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251組合で妥結しており、平均妥結額（単純平均）は15.37円引上げと、引上げ額が昨年同期比2.62円増となっています（2014年5月8日集計：12.75円）。

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するとともに、昨年を上回る賃金改善分の回答を引き出すという状況になっています。そのうち組合員数300人未満の中小組合の回答では、額で4,805円、率で1.99%と、昨年同時期より額で423円、率で0.16ポイント上回っている状況を踏まえ、連合は「中小を含め賃上げの流れは継続している」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、「昨年を大きく上回る回答を引き出しており、処遇改善の動きが波及している」、「正社員への転換ルールの導入、促進、明確化などの取組みなども行われて」いるとし、取組み事例の共有などを行い、引き続き雇用の安定や処遇改善を進めていくとしています。一時金については、夏季分の金額では昨年を上回るものの、夏季分の月数、年間分の支給月数、金額は昨年を僅かに下回る妥結状況となっています。

2. 公務労協の取組み

- (1) 公務労協は、1月27日の第19回代表者会議で、2015年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改善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て、その重要性と普遍性を社会的に喚起し、それを支える適正な賃金・労働条件と人員の確保をはかること、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、①2015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、②政策制度要求の実現に向けた取組み、③公務員制度改革と労働基本権確立の取組み、④賃金等の取組み、⑤非常勤職員等の処遇改善と雇用確保の取組み、⑥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) 2015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では、2010年春から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、連合の公契約基本法及び公契約条例制定運動との連携と結集を重視することとし、モデル地域には、4県（秋

田、埼玉、徳島、熊本)の地方公務労協を指定しました。

引き続き、各都道府県段階における取組みの具体化とその推進に向けて、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。

- (3) 2月24日、連合主催の「質の高い公共サービスと労働組合の役割」に関する国際シンポジウムと決起集会に、各構成組織が積極的に参加しました。品川グランドホールで開催されたシンポジウムには350名が集まり、宮本太郎中央大学教授、横田洋三人権教育啓発推進センター理事長・元国際労働機関（ILO）条約勧告適用専門家委員会委員・委員長による基調講演、連合、カナダ公務員組合（CUPE）、イギリス労働組合会議（TUC）による各国からの事例報告・パネルディスカッションなどが行われました。日比谷野外音楽堂で開催された決起集会には、3,000名の連合の官民構成組織の組合員が結集し、質の高い公共サービスの再構築と公務員の労働基本権の回復に向けた集会決議を採択し、国会議員請願行動を実施しました。これらの取組みを通じ、海外の状況を共有するとともに、日本における質の高い公共サービスの実現と公務員の労働基本権の確立に向け意思統一をはかりました。

3. 公務員連絡会の取組み

- (1) 公務員連絡会は、1月28日の2015年度第5回幹事会で、①連合の春季生活闘争方針や民間労働組合の要求動向を踏まえた公務員労働者の賃金引上げ、②非常勤職員の処遇改善と雇用確保、③超過勤務の縮減とワークライフバランスの推進、④雇用と年金の確実な接続、などを重要課題として位置づけた2015春季生活闘争方針を決定しました。そして2月18日に政府・人事院に要求書を提出し、2015春季生活闘争を本格的に開始しました。

要求提出後、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23都道府県（5月18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、上申書提出行動に取り組みました。また、3月12日には500人規模の中央集会（イイノホール）、人事院前での交渉支援行動を実施し、要求実現に向けた行動を強化してきました。

こうした行動を背景に、3月5日の幹事クラス交渉、3月11・12日の書記長クラス交渉を行い、政府・人事院に対し誠意ある回答を迫ってきました。そして3月24日に委員長クラス交渉委員による国家公務員制度担当大臣、人事院総裁交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。

(2) 委員長クラス交渉の中で、有村国家公務員制度担当大臣は、①2015年度賃金については、公務員連絡会の意見を聞く、②非常勤職員の処遇改善については、公務員連絡会の意見を聞きながら検討していく、③超過勤務の縮減を含む「働き方改革」を進める、④再任用を着実に推進し、定年の引上げを含め速やかに検討する、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、と回答しました。

一宮人事院総裁は、①賃金等については、情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行う、②より実効性のある超過勤務縮減策を検討する、③非常勤職員給与の適正かつ円滑な運用に取組み、休暇について検討していく、④雇用と年金の接続は適切な制度が整備されるよう必要な対応を行う、⑤女性職員の登用、両立支援等で各府省を支援し、男女ともに働きやすい勤務環境の整備を検討する、と回答しました。

公務員連絡会は、同日開いた第1回代表者会議で、回答は「われわれの要求に明確に答えていない。しかし、人事院勧告による賃金・労働条件決定制度のもと、予断を許さない公務をめぐる極めて厳しい情勢の中で、春の段階における交渉の到達点と受け止め、人事院勧告期、賃金確定期に向け闘争態勢を継続・強化していく」との声明を確認しました。

(3) 公務員連絡会は、本年の民間給与実態調査の作業方針を巡って、人事院交渉を行いました。人事院は、事業所単位の調査事項については、①住宅手当の支給状況（転居を伴う異動および社宅の有無、借家・借間の支給に係る手当月額および支給要件等）、②時間外労働の割増賃金率の状況、③家族手当の支給状況などを調べることで、従業員別に行う調査事項については昨年と同様であることを明らかにしました。

交渉において、民間の賃上げ状況は昨年を上回っていることから、月例給、一時金ともに引上げ勧告となるよう、人事院の積極的な取組みを求めました。公務員連絡会の要求を反映させていくため、調査状況について、前広な提示、十分な議論を求めていくことが重要です。

(4) 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会は、3月27日、「国家公務員における「夏の生活スタイル変革」（朝型勤務と早期退庁の勧奨）の実施方針」を決定しました。交替制勤務又は育児介護等本人の事情により実施が困難等の場合を除く職員を対象とし、通常の勤務時間開始時刻を1～2時間程度早め、7時30分～8時30分等となるよう勤務時間を割り振るものです。

協議会決定に先立つ3月26日、公務労協は笹島内閣人事局人事政策統括官交渉を行いました。

この交渉の中で、笹島人事政策統括官は、①これを契機に、働き方改革だけでなく、適正な時間管理や超過勤務縮減策の具体化などにつなげていく、②今後、各府省において具体的取組みが検討されることになるが、内閣人事局としても、超過勤

務の縮減を含めた働き方改革に向けた効果的な取組みとなるよう、各府省を支援していく。数値目標等の設定はしないのが基本スタンスだ、③制度の運用等については、具体化された段階で、皆様とも意見交換しながら、意味のあるものにしていきたい、と回答しました。

- (5) 超過勤務縮減については、全府省一斉の超過勤務縮減キャンペーンの実施、月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、様々な取組みが実施されてきました。しかし、超勤実態は改善されず、人員削減で深刻な状況が継続していることに変わりはありません。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、今後の課題について内閣人事局との協議を重ねてきました。

今年度から、毎年10月に実施されてきた「超過勤務縮減キャンペーン」に代えて、7～8月に「ワークライフバランス推進強化月間」を実施することになりました。期間中は、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」（通知）の改正を踏まえた「テレワークの推進」、「朝型勤務と早期退庁の勧奨」等が実施されることが決まっているものの、その全容は未だ明らかにされていません。その取組み内容について、十分な交渉、協議を行い、引き続き、政府・人事院に対して厳格な勤務時間管理を求めながら、事前の超過勤務命令の徹底等、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。

- (6) 昨年の勧告時報告に基づき、「人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について」（通知）が改正され、4月1日に施行されました。これにより、非常勤職員の内、採用後6月未満で6月間の継続勤務が予定されている等一定の要件を満たす職員は、1週間当たりの勤務日数に応じ、夏季（7～9月）に限定して、6月経過後に付与される年次休暇を前倒しで取得できることとなりました。円滑な取得に向けてこの制度を周知していく必要があります。

あわせて、非常勤職員の休暇制度について、常勤職員との均衡を基本とした改善を求めていかなければなりません。

2015年人勸期の取組み方針

一、2015年人勸期の取組みをめぐる情勢

1. 2015年春季の賃上げ等をめぐる情勢

(1) 民間の春季生活闘争

連合は、2015年春季生活闘争について、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向け、定昇・賃金カーブ維持相当分を確保した上で2%以上の賃上げを求める取組みを進めてきましたが、その5月13日公表の集計結果（5月11日現在）について、「中小を含め賃上げの流れは継続している」として、「構成組織とともに追い上げをはかり、社会全体の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に全力を尽くす」としています。今後、地場、中小等で妥結が進むこととなりますが、賃上げの流れを維持し、広げていくことが課題となっています。

月例給与については、5月11日現在の連合集計によると、回答を引き出した組合数は4,275組合で、平均方式でみると、組合員数による加重平均6,710円、2.28%で昨年同期比607円増、率は0.17ポイント増となっています。また、4月16日の日本経団連集計(大手企業・回答状況)では、8,502円、2.59%で、本年集計企業の昨年妥結比859円増、0.25ポイント増となっています。

一時金については、5月11日現在の連合集計によると、年間1,574,418円(額集計)、4.89月(月数集計)となり昨年同期比732円減、0.16月減(前同1,575,150円、5.05月)、本年夏季分で767,209円、2.40月となり、昨年同期に比べ66,388円増、0.01月減(前同700,821円、2.41月)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、日本経団連集計848,405円(前年比42,398円増、5.26%増(大手企業))、連合集計では額で698,223円(前年比9,928円減、1.4%減)、月数で2.39月(前年比0.05月増)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436,024円、前年比2.3%増となっています。昨年冬と本年夏を合わせた場合、どの程度の水準となるか、今後の中小、地場の決着動向を見守っていく必要があります。

(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、この間、課題とされてきた調査対象事業所の全産業への拡大や新たな職種の取り込み等見直し作業が昨年で終了するとともに、春闘期の回答交渉で企業規模・事業所規模について50人以上を維持することが確定したことから、調査の基本的枠組みは昨年と同様となっています。

本年は、昨年の給与制度の総合的見直しに係る調査項目及び通勤手当に代えて、昨年は調査を行わなかった住宅手当、時間外労働の割増賃金率を調査するほか、家族手当について詳細に調査することにしています。

また、再任用者の給与については、新たに短時間勤務の場合の状況等を調べる内容となっています。

他方、人事院は国家公務員給与実態調査を並行して進めますが、相対的に高齢層が多いという国家公務員の在職実態のもとで、いわゆる天下りあっせんの全面禁止や年金支給開始年齢の段階的引上げによって引き続き高齢者が滞留している反面、新規採用者数が抑制されてきたことから、本年も平均年齢・平均給与の上昇が見込まれると想定しておかなければなりません。

(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月の民間月例給与水準は明確に引上げの方向となっています。一方、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、連合の集計を除いては引上げの方向となっていますが、今後の中小、地場の決着動向を慎重に注視していかなければなりません。

(4) 給与制度の総合的見直しに係る今後の対応

給与制度の総合的見直しについて、2016年4月以降の措置（地域手当、単身赴任手当の2018年3月31日までの支給割合・支給額、本府省業務調整手当の引上げ実施時期）については、前年勧告時の報告で表明することとされていることから、勧告期に向けて、人事院との交渉・協議を強化していく必要があります。

2. 高齢雇用施策及びその他の課題をめぐる情勢

(1) 高齢雇用施策

雇用と年金の接続については、当面、2013年3月の閣議決定に基づいた、この2年間の再任用実態を検証するとともに、人事院及び内閣人事局がそれぞれ実施した調査結果も踏まえ、公的年金が支給されないもとで、生活水準の確保と高齢者の経験と能

力の一層の活用を追求し、職員の希望どおりの再任用を保障させていく必要があります。あわせて、昨年勧告に基づく再任用者給与制度の改善を踏まえ、更なる改善を求めていくことも課題となっています。

同時に、前記閣議決定及び国公法等改正法附則第42条「政府は、平成28年度までに、国家公務員の定年の段階的な引上げ等の措置を検討する」旨の規定に基づき、内閣人事局は本年夏を目途に政府方針を取りまとめることにしていることから、内閣人事局への対応を強めながら、人事院の意見の申出による定年延長の実現をめざしていかなければなりません。

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についても、これまでの実施状況を検証しつつ、必要な対応を求めていく必要があります。

(2) ワークライフバランス推進強化月間への対応

本年7～8月は、これまで10月に実施してきた国家公務員超過勤務縮減キャンペーンに代わる「ワークライフバランス推進強化月間」とされ、夏の生活スタイル変革と超過勤務の縮減などが集中的に取り組まれることとなります。全府省に関わる取組み課題については内閣人事局と、各府省・職場に関わる課題についてはそれぞれの府省との間で、十分な交渉・協議を行い、円滑な実施と超勤縮減という明確な成果が上がるよう取り組む必要があります。

(3) 国家公務員福利厚生基本計画の見直し

国家公務員福利厚生基本計画は、5年毎に見直すこととされ、現行計画は本年度が最終年度であることから、2016年度からの新たな計画の策定に向けた見直し作業が進められることとなります。現行計画に基づく取組みの成果と問題点、改正労働安全衛生法の施行などを踏まえて、より実効性のある計画の策定に向けて、国公関係組合を中心として内閣人事局との交渉・協議を強化し、意見の反映に努めていく必要があります。

二、2015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は、賃金をはじめとする公務員の労働条件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付け、中央・地方・職場の闘いを一体のものとして取組みを進めることとします。その基本は、人事院に対して、労働条件に関わるあらゆる課題について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意のもとに作業を進めることを求

めていくことです。

(2) 以上の考え方にに基づき、2015年の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 2015年の給与改定勧告にあたって、月例給与及び一時金の引上げ勧告を行うこととし、諸手当を含め、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の改善について、十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。あわせて、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。

③ 超過勤務の縮減、フレックスタイム制度等の見直しなど、賃金以外の労働諸条件の改善を図ること。

④ 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。

(3) これらの重点課題を実現するため、勧告まで粘り強い交渉・協議と、中央・地方・職場における効果的な諸行動を強力に展開していくこととします。

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) 本年の官民較差に基づく給与改定勧告に対しては、民間賃上げの状況、比較対象となる民間の昨年末及び本年夏季一時金の妥結状況などを踏まえ、月例給与水準及び一時金の支給月数の引上げ勧告を求め、較差の配分を含め、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、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) 諸手当については、官民較差や民間の支給状況等を見極めながら、具体的に対応していくこととします。ただし、住居手当については公務員宿舎数の削減及び宿舎料の段階的引上げが行われていることから総合的な改善を、扶養手当については経済財政諮問会議等の議論もあることから、民間準拠の基本原則を踏まえた対応を求めることとします。

(3) 再任用職員の給与制度については、昨年の勧告に基づく措置を踏まえ、再任用実態に基づく経済的負担や定年前職員との均衡を考慮した改善を要求します。

2. 賃金以外の労働条件改善の取組みと考え方

(1) 労働時間の短縮及び休業制度等について

- ① 総労働時間の短縮に向け、超過勤務縮減の取組みを一段と強化します。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より実効性のある超過勤務縮減策のとりまとめと実施を求めます。

あわせて、7～8月のワークライフバランス推進強化月間の取組みにおいて、円滑な実施と成果の上がる取組みとなるよう、積極的に対応します。

- ② 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率について民間実態を踏まえた引上げを求めるとともに、超過勤務手当の全額支給を求めます。
- ③ 家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度の整備を追求します。
- ④ フレックスタイム制度の適用拡大等やテレワーク、勤務時間の在り方等の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議することを求めます。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 次世代育成支援対策推進法及び「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」に基づく各府省の計画等の着実な実施、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。

(3) 高齢者雇用施策について

- ① 当面、この2年間の再任用の実態を検証しながら、職員の希望通りの再任用の保障と生活水準の維持を追求します。
- ② 人事院に対しては、年金支給開始年齢が62歳となる2016年度までに段階的定年延長を実施するよう、政府への対応を図るよう追求します。

(4) 福利厚生施策の充実について

- ① 心の健康づくりについて、総合的に取り組むこととし、諸施策の着実な推進を求めます。
- ② 労働安全衛生法の改正を踏まえ、公務においても所要の措置を速やかに実施することを求めます。
- ③ パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント等については、その防止に向けて、必要な対策を強化することを求めます。

3. 非常勤職員の制度及び処遇改善の取組み

- (1) 非常勤職員の給与の引上げを求めます。
- (2) 「非常勤職員給与決定指針」の実施状況について、諸手当の支給状況を含めた点検と、その遵守の徹底を求めます。
- (3) 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と処遇の改善をめざし、適切な運用と必要な措置を求めます。
- (4) 非常勤職員の休暇制度について、常勤職員との均衡を基本とした改善を求めます。
- (5) 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。

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20日(水)の賃金・労働条件専門委員会総会で要求案を討議し、22日(金)の合同会議で2015年人勧期の取組み方針を決定します。
- (2) 地方代表者への方針説明会を6月4日(木)に開き、地方段階に周知徹底します。

2. 人事院への要求提出と交渉・協議の進め方

(1) 人事院への要求提出

6月18日に、人事院に「2015年人勧期における要求書」を提出し、取組みを正式にスタートします。

(2) 交渉・協議の進め方

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、以下を基本に設定することとします。

- 7月13日の週 幹事クラス交渉
- 7月28日中央行動の際 書記長クラス交渉
- 8月上旬 委員長クラス交渉

なお、上記以外にも交渉・協議の状況を踏まえ、必要に応じて追加的に配置します。

3. 構成組織及び地方段階の取組み

(1) 構成組織の取組み

国公組合を中心に、7月上旬までに人事院地方事務局要請行動を実施します。

地公構成組織は、公務労協地方公務員部会の方針に基づき、関係当局等との交渉を強化します。

(2) 地域の取組み

人勧期の課題をめぐって、要求提出時以降、勧告までの間に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

2015人勧期の中央行動については、7月28日(火)に日比谷大音楽堂で3,000人規模集会、交渉支援行動、霞ヶ関一周デモ行進を配置します。

(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19日(金)	要求提出の翌日
○第2次	〃	7月28日(火)
○第3次	〃	8月上旬
		勧告日の翌日

(5) 行動強化

勧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、企画調整会議等で検討します。

4. 勧告後の取組み方針

勧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勧告に臨む態度を協議、決定することとします。

2015年人勧期の人事院への要求事項

1. 賃金要求について

(1) 月例給与について

2015年の給与改定勧告に当たっては、公務員労働者の月例給与水準の引上げ勧告を行うこと。また、較差の配分等については、早い段階から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) 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引き上げること。

(3) 諸手当について

諸手当については、官民較差の見通しを踏まえ、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めること。また、住居手当及び扶養手当は、つぎのとおり対応すること。

① 住居手当については、国家公務員宿舎の削減及び宿舎使用料等の段階的引上げを踏まえ、総合的に改善すること。

② 扶養手当については、民間準拠のもと、民間実態を踏まえた対応とすること。

(4) 再任用職員の給与について

再任用職員の給与制度については、経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、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。

(5) 給与制度の総合的見直しに関わる今後の対応について

2016年度以降の地域手当・単身赴任手当の支給割合・支給額の改定及びその他の措置の具体化に当たっては、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等について

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、新たな上限規制を含めた厳格な勤務時間管理とより実効性のある超過勤務縮減策を取りまとめ、着実に実施すること。
- ④ 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、民間企業の実態を踏まえた引上げを行うこと。あわせて、超過勤務手当の全額支給を徹底すること。
- ⑤ 家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること。
- ⑥ フレックスタイム制度の適用拡大等やテレワークに係る勤務時間の在り方等の見直しに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。あわせて、関連する諸制度の改善を図ること。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 次世代育成支援対策推進法及び「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」に基づく各府省の計画等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こと。

(3) 高齢者雇用施策について

雇用と年金の接続について、年金支給開始年齢が62歳になる2016年度までに段階的定年延長を実現するため、政府に対する具体的な対応を図ること。

(4) 福利厚生施策の充実について

- ① 心の健康づくりについては、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、「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 労働安全衛生法の改正を踏まえ、公務においても所要の措置を速やかに実施すること。
- ③ パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント等について、必要な対策を強化すること。

3. 非常勤職員等の制度及び処遇改善について

- (1) 非常勤職員等の給与を引き上げること。
- (2) 「非常勤職員給与決定指針」の実施状況を丁寧に点検し、その遵守を徹底すること。

- (3) 期間業務職員制度について、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、必要な改善措置を講じること。
- (4) 非常勤職員の休暇制度について、常勤職員との均衡を基本として、改善すること。
- (5) 非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組みを踏まえ、制度の抜本的改善に向けた検討を継続することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、作業を進めること。