

2014年秋季年末闘争の経過

1. 人事院勧告後の給与の取扱い等に関わる取組みについて

- (1) 公務員連絡会は、2014年人事院勧告について、給与改定は勧告どおりの実施を求める一方、給与制度の総合的見直しについては実施しないことを政府に求め、内閣人事局との交渉を重ねてきましたが、政府は、10月7日の第2回給与関係閣僚会議、及び閣議で勧告通りの実施を決定し、給与法改正法案等を国会に提出しました。
- (2) 国会では、10月29日に衆議院内閣委員会で審議入りし、同31日に同委員会で原案通り採決されました。また、附帯決議については、①女性の社会進出と活躍促進、少子化対策を推進するため、育児に責任を有する国家公務員の処遇の改善について検討すること、②常勤職員との給与格差の拡大を抑制するため、非常勤職員の処遇の改善に努めること、③東日本大震災からの復興・再生等の促進と、従事する公務員の士気の確保のため、必要な体制の整備や健康対策等の措置を講ずること、④独立行政法人の職員の給与改定及び給与制度の見直しに関しては、労使交渉における決定に基づき対応すること、⑤地方公務員の給与改定及び給与制度の総合的見直しに関しては、自主的・主体的決定が適正になされることを旨とすること、⑥特別職の職員並びに事務次官等の高位の政府職員の給与については、民間企業の給与体系も参考にしつつ、中長期的に検討すること、⑦総人件費に関する基本方針を踏まえ、実効性のある総人件費管理に努めること、が盛り込まれました。その後、11月4日に衆議院本会議で可決され、参議院に送付されました。

参議院では、11月6日に審議入りし、11日の同委員会で原案通り採決され、附帯決議についても、概ね衆議院と同様の内容が採択されました。そして、11月12日の参議院本会議で可決、成立し、11月19日に公布、施行されました。

- (3) 公務員連絡会は、給与法等改正法案の成立に際し、事務局長談話を公表し、附帯決議が今後の地方公務員や独立行政法人、政府関係法人の賃金確定闘争の推進に寄与することを確認した上で、今後、公務・公共部門に従事する労働組合としての社会的責任を果たしながら、2015年春季生活闘争に向けて連合に結集し全力を挙げることにしました。

2. 2015年度の基本要件について

- (1) 「2015年度賃金・労働条件に関わる基本要件事項の申入れ」は、11月20日に、内

閣人事局、人事院に対して提出しました。

2015年度の基本要求では、内閣人事局に対しては、以下を重点に要求しました。

- ① 良質な公共サービスを実施していくために、公務員や公共サービス従事者に社会的に公正な賃金・労働条件と人件費予算を確保すること。また、来年度は、本年を上回る賃上げを実現すること。
- ② 超過勤務が一向に改善せず、超勤上限目安時間が守られていない実態を踏まえ、実効性のある超勤縮減策に取り組むこと。
- ③ ワークライフバランス、女性の労働権の確立について、「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、中身のある計画を策定し確実に実施すること。
- ④ 福利厚生では、心の健康づくりが重要課題であり、職場全体で問題を共有していくことや職場環境改善の取組を行うこと。
- ⑤ 雇用と年金の接続では、希望に沿う再任用を実現し、生活水準を確保すること。また、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには定年延長を実現させること。
- ⑥ 非常勤職員の課題では、給与法等改正に係る附帯決議を踏まえた対応を行うとともに、非常勤職員に係る休暇をはじめとした諸制度の改善を行うこと。
- ⑦ 公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法の自律的労使関係制度を確立すること。

また、人事院に対しては、以下を重点課題とし、交渉・協議を強めました。

- ① 2015年度においては、本年を上回る賃上げを実現することが官民共通の課題であり、来年度にむけて公務員給与が引き上がるよう、作業を進めること。また、官民比較方法については、引き続き、ラスパイレス比較を原則とした民調作業を堅持すること。
- ② 超勤縮減について、深刻な状況は改善されておらず、厳格な勤務時間管理と実効性のある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実施すること。また、来年度は両立支援に係る休暇・休業制度の改善とフレックスタイムやテレワークなど勤務時間制度の見直し等が課題であり、結果が見える改善措置を行うこと。
- ③ ワークライフバランスの推進、女性の労働権確立について、「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」に基づく各府省取組計画をはじめとした計画について、目標の着実な実現に向けて成果が上がるよう積極的に取り組むこと。
- ④ 福利厚生等関係については、心の健康づくりが最重要課題であり、職場環境改善の取組を拡大すること。
- ⑤ 雇用と年金の接続について、職員の希望通りの再任用の実現と、給与制度の更なる改善を行うこと。また、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには定年延

長を実現させるため、積極的役割を果たすこと。

- ⑥ 非常勤職員関係について、給与法等改正に係る附帯決議を踏まえて対応すること。加えて、休暇・休業制度について運用改善に止まらず制度の改善を行うこと。

- (2) 基本要求的回答をめぐる幹事クラス交渉委員と内閣人事局内閣審議官、人事院職員団体審議官との交渉は、12月20日に行われました。

この交渉で内閣人事局からは、①2015年度給与改定については、人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点に立って、総合的に検討を行った上で方針を決定する、②超過勤務の縮減は、「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」に盛り込まれた超過勤務縮減に向けた各種取組に基づき、皆様の意見も伺いながら政府一丸となって取り組む、③ワークライフバランスと女性活躍推進については、前述した取組指針に基づき各府省ごとの取組計画を策定しており、大臣、事務次官等のリーダーシップの下、取組を進める、④福利厚生施策については、eラーニングやラインケアのほか、相談対応を加えるなど内容の拡充を図ったところであり、福利厚生施策の効率かつ効果的な推進方策等についても、引き続き検討する、⑤人事評価制度については、皆様とも十分意見交換し、理解と納得が得られるよう努め、円滑かつ効果的に制度を運用していく、⑥雇用と年金の接続については、閣議決定に沿って、定年退職者の再任用を政府全体で着実に推進する、⑦非常勤職員の処遇改善については、適正な給与の支給など、非常勤職員に対する適正な処遇に努めるよう周知を図る、⑧自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があり、引き続き慎重に検討を行い、皆様とも意見交換をしていく、などの回答が示されました。

人事院からは、①給与改定について、情勢適応の原則に基づき、民間準拠により適正な給与水準を確保する基本姿勢に立ち、皆さんの意見も聞きながら適切に対処する、②超過勤務の縮減については、超過勤務の要因や縮減の効果的な取組についての職員意識調査を行い、縮減策の検討を行うこととしており、関係機関と連携しながら実効性のある縮減策について検討を進める、③ワークライフバランスと女性の労働権確立について、両立支援制度の拡充等については、公務運営への影響等を精査しながら引き続き検討し、フレックスタイム制等の勤務時間の在り方についても、意見を聞きつつ所要の検討を行う、④福利厚生施策について、心の健康づくり対策については、各種施策の充実を図り、ハラスメント対策については、職員の意識啓発および防止を図る取組を進める、⑤雇用と年金の接続については、適切な制度が整備されるよう積極的に取り組むとともに、再任用職員の給与の在り方については、職員団体の意見を聞きつつ必要な検討を行う、⑥非常勤職員の任用、勤務条件等については、関係方面と協力しながら適切に対応する、などの見解が示されました。なお、公務員連絡会が、政労使合意における配偶者手当の記述に関わって、

「民間労使における在り方の検討を踏まえた対応を」と求めたのに対し、人事院は「公務員の給与については、民間準拠により適正に対処することが人事院の基本姿勢である」との見解が示されました。

- (3) 内閣人事局、人事院のこれらの回答はいずれも抽象的で具体性がなく不満な内容でした。解決が図れなかった課題については、2015年春季生活闘争に引き継いでいくこととし、今回の回答も踏まえ、2月に改めて春季要求書を提出することとしました。

3. その他の課題について

- (1) 寒冷地手当については、本年勧告で新たな気象データに基づいた地域指定の見直し勧告が行われ、この勧告を実施するための寒冷地手当法改正法案が成立、2014年11月19日に公布されました。また、12月1日に、人事院が内閣に対し、寒冷地手当の官署指定（112官署）を勧告し、政府は、1月13日に寒冷地手当支給規則の改正を行いました。
- (2) 2014年10月17日に女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会で決定された「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」については、各府省において女性職員の活躍と職員のワークライフバランスの推進に関する状況把握、課題分析を行った上で、2014年末までに取組計画を策定することとしていましたが、2014年12月に第47回衆議院議員総選挙が行われたことを含め、本年1月を目途に取組計画を策定・公表することとなっています。今後、各府省の取組計画が実効的なものとなっているかを注視するとともに、内閣人事局に対し、適切なフォローアップを行うよう求めていく必要があります
- (3) 人事院が行っている「超過勤務に関する職員の意識調査」については、現在、とりまとめが行われているところですが、超勤上限目安時間が守られていないなど、深刻な事態の改善が図られていないのが現状です。意識調査結果に基づいて、より実効性のある超勤縮減策が図られるよう、強く求めていく必要があります。
- (4) 「国家公務員の定年後の就労の意向等に関する調査」については、現在、内閣人事局においてとりまとめ作業が行われているところですが、その結果を踏まえつつ、職員の希望通りの再任用となること、および定年延長について公務が率先して道筋をつけ、年金支給が62歳からとなるときまでには実現することを強く求めていく必要があります。

2015年春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2015年春季生活闘争に当たって、公務労協2015年春季生活闘争方針（案）に基づき、以下の通り、取組みを進めます。

1. 2015年春季生活闘争の基本的課題と考え方

(1) 連合に結集し、月例賃金にこだわり、底上げ・底支え、格差是正をはかる取組み

連合は、12月2日の中央委員会で、引き続き「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、継続して賃金の引上げを求め、「働き方」「休み方」の意識改革を含めたワーク・ライフ・バランスが保障される社会に向け、格差の拡大を許さず、働く者や社会に対する不条理と果敢に闘い、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざすという「2015年春季生活闘争方針」を決定しました。そして、①定昇・賃金カーブ維持相当分を確保し、過年度物価上昇分、企業収益の適正な分配などを2%以上の賃上げとして求め、「底上げ・底支え」の実現に向けて中小共闘は10,500円以上の要求を掲げること、②年収確保の観点を含め一時金水準の向上・確保に留意すること、③正規・非正規間の格差是正に向け、時給換算では37円の賃上げなど均等処遇実現に向けて取り組むこと、などを確認しました。

これを受けて民間の各構成組織等は、金属労協、自動車総連、電機連合は定昇相当分とは別に6,000円以上のベア要求、UAゼンセンは定期昇給など賃金体系維持分を確保した上で3%を基準に、少なくとも2%以上、JAMは賃金構造維持分とは別に物価上昇・生活改善分として9,000円の賃上げ、私鉄総連は定昇相当分2%に加え5,500円のベア要求を行う見通しとなっています。

公務員連絡会としても、こうした闘争方針を全面的に支持し、連合に結集して2015年春季生活闘争を全力で組織します。

公務・公共部門の役割を認識し、2015年春季生活闘争においても連合の非正規労働者に関わる様々な取組みに積極的に参加します。また、本年も必ず関係当局に公務内における非常勤職員等の処遇改善、格差是正等に向けた要求を提出し交渉することとします。

(2) 雇用と生活を守り、賃金水準の引上げと公務員賃金の社会的合意を再構築する取組み

- 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推進します。
- ② 国家公務員制度改革関連四法案（2011年6月3日国会提出）における措置について、附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）に基づく対応を追求しながら、当面は基本的に、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こととします。
- ③ 2015春季生活闘争の賃金要求については、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、定昇・賃金カーブ維持相当分の確保を前提に生活水準の維持をめざし、「公務員労働者の賃金を引き上げること」を基本とし、あわせて公務員給与のあり方に対する社会的合意の再構築に向けて、連合と連携するとともに、使用者責任を追及しながら取り組むこととします。

(3) ディーセント・ワークの実現、雇用と年金の接続、非常勤職員の均等処遇など労働諸条件を改善する取組み

- ① 超過勤務の縮減、両立支援策の実効性確保、職場環境の改善などによりディーセント・ワークを実現し、ワーク・ライフ・バランスの確保と女性の労働権確立をめざします。
- ② 非常勤職員の法的位置づけによる均等処遇をはじめ、雇用の安定と処遇改善の取組みを進めます。
- ③ 雇用と年金の接続について、当面、現行制度の下で職員の希望通りの再任用と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を期しながら、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには人事院の意見の申出等に基づいた定年延長の実現をめざします。

2. 具体的な取組み課題と要求の考え方

(1) 総人件費削減政策から定員を確保する取組み

総人件費削減政策を巡っては定員について、国民から期待される公務・公共サービスの確実な実施と適切な勤務条件の確保、さらには雇用と年金を確実に接続する観点から、必要な定員を確保させることが課題となります。2015春季生活闘争期からの重要課題と位置づけて取組みを進めることとします。

(2) 賃金を巡る取組み

- ① 2015春季生活闘争時の賃金要求の決定にあたっては、次の点を踏まえます。

○連合が「定昇・賃金カーブ維持相当分を確保し、過年度物価上昇分、企業収益の適正な配分などで2%以上の賃上げを求める」、「年収確保の観点も含め一時金水準の向上・確保に留意する」、「非正規労働者の均等待遇」という方針を決定していること。

○民間大手労組では、多くの産別で定昇を確保した上で、2%以上ないし6,000円以上等のベアを要求することとしていること。

以上の点などを総合的に判断し、公務員連絡会としての賃金要求は「**公務員労働者の賃金を引き上げる**こと」を基本とします。配分については、人勧期に向けて、十分交渉・協議、合意することを求めます。

- ② 諸手当については、民間の状況や官民較差の動向等を踏まえながら、本年の勧告に向けて、交渉・協議を積み上げます。
- ③ 民調及び官民比較作業については、人事院との交渉・協議を強化することとします。

(3) 非常勤職員等の処遇改善と雇用確保の取組み

- ① 各構成組織は、連合・地方連合会が提起する非正規労働者の均等処遇実現、時給の引上げなどに向けた取組みに積極的に参加します。また、本年も必ず関係当局に対して非常勤職員等に関わる要求（ア）非常勤職員の悉皆調査の実施、（イ）37円を目安とした時間給の引上げ、（ウ）雇用の安定的確保、（エ）諸休暇の円滑な取得保障と一層の改善など）を提出し、交渉を実施することとします。
- ② 公務員連絡会は、政府・人事院に対して、この間に整備された給与の指針、期間業務職員制度、育児休業制度等について、当該職員の雇用の安定と処遇改善となるよう適切に運用することを求めます。また、各職場においてこれらを実践するよう各構成組織が当局交渉を強化することとします。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て、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取り組みます。

(4) 労働時間、休暇・休業制度を巡る取組み

- ① 労働時間の短縮、休暇・休業制度等の改善・拡充をディーセント・ワークの確保に向けた課題として位置づけ、年間総労働時間1,800時間の実現をめざし、取組みを進めます。
- ② 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。具体的には、在庁時間削減の取組み状況や国家公務員超勤縮減キャンペーン等の取組みを踏まえ、政府に対して超勤命令の徹底や厳格な勤務時間管理、実効性のある超勤縮減策を取りまとめるよう求めます。また、超過勤務手当の全額支給を求めま

す。

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の労働権確立を巡る取組み

次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」、「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」に基づく各府省「取組計画」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「計画」の着実な実施等に向けた取組みを進めます。

(6) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組み

① 雇用と年金の接続について、2013年3月26日の閣議決定等に基づいて職員の希望通りの再任用と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を期しながら、「国家公務員の定年の段階的引上げ等の措置を講ずることについて検討」（国家公務員法附則第42条）を踏まえ、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには人事院の意見の申出等に基づいた定年延長の実現をめざします。

② このため、公務労協に結集し、政府との交渉・協議を強化することとし、あわせて再任用者の給与制度等の措置については、人事院勧告制度の下で、引き続き人事院に十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めます。

また、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。その他、必要に応じ、共済組合制度等の取扱いについても、関係当局に対し、要求の実現を求めていくこととします。

(7) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等の取組み

公共サービス基本法第11条に基づき、「従事する者の適正な労働条件その他の労働環境の整備」を関係当局に求めます。

3. 2015春季要求事項

別記のとおり、政府・人事院に対する2015春季要求事項を確認します。

4. 取組みの進め方

(1) 方針決定

1月28日の幹事会で2015春季生活闘争方針を決定します。同日に開く公務労協の地方代表者説明会で方針を説明し、周知徹底を図ります。

(2) 要求提出

- ① 2月18日(水)に春季要求書を政府・人事院に提出し、春季生活闘争を正式に開始します。
- ② 各構成組織は、2月中に関係当局に要求書を提出することとします。
- ③ 非現業国公組合を中心に、2月中に人事院地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れ行動を実施します。

(3) 交渉配置

要求提出後、下記の通り節々で政府(内閣人事局)・人事院と交渉を実施し、要求実現をめざします。

- 3月5日(木) 幹事クラス交渉(職員団体審議官、内閣審議官)
- 3月12日(木) 書記長クラス交渉(給与、職員福祉局長、人事政策統括官<11日>)
- 3月24日(火) 回答指定日ー委員長クラス交渉

(4) 行動強化

① 次の通り全国統一行動日を設定し、時間外職場集会を中心として各構成組織の実情に応じた行動を実施します。

- 第1次 2月19日 要求提出の翌日
- 第2次 3月12日 中央行動に連動
- 第3次 3月25日 回答指定日の翌日

② 3月12日(木)に500人規模の中央行動(イイノホール)を実施し、中央集会や政府、人事院との交渉等を実施します。

③ 各構成組織は、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉を実施し、上申書提出行動を実施します。

④ 地方段階では、2月18日(要求提出日)から回答指定日の間に、都道府県単位の決起集会の実施を追求します。この行動を実施した都道府県単位組織には、例年通り会場費相当の資金援助を行います。

連合の春季生活闘争関連諸行動、公務労協の諸行動に積極的に参加します。とくに、地方連合・地協との連携のもと、民間労働者の闘いに連帯した取組みを進めます。

(5) 回答指定日

- ① 3月24日(火)を公務員連絡会の回答指定日に設定し、政府、人事院から春の段階の誠意ある回答引出しをはかることとします。
- ② 春季生活闘争の最終局面の獲得目標は、企画・幹事合同会議で検討します。各

構成組織は、春季生活闘争はもとより、年間を通じた公務員連絡会の諸行動を成功させるため、それぞれの組織の方針、実情に応じて闘争態勢の確立に努めます。

公務員連絡会2015春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等
1月28日(水)	公務労協春闘方針等地方代表者説明会(カーテンシティ御茶ノ水)
2月18日(水)	2015春季要求提出 <第1次全国統一行動> 各構成組織要求提出・上申行動(～2月末) 人事院地方事務局申入れ
24日(火)	連合国際シンポジウム・決起集会 質の高い公共サービスと労働組合の役割 (品川ザ・グラント・ホール) STOP THE 格差社会～質の高い公共サービスと労働組合の役割 (日比谷大音楽堂)
3月5日(木)	幹事クラス交渉
12日(木)	中央行動 ・決起集会(500人規模、イイノホール) ・書記長クラス交渉 (人事局人事政策統括官(11日)、給与局長、職員福祉局長) <第2次全国統一行動>
24日(火)	回答指定日 <第3次全国統一行動>

上
申
書
提
出
行
動
等
 地
方
決
起
集
会
等

―別記①―

対人事院2015年春季要求事項

1. 賃金要求について

(1) 2015年度賃金の引上げについて

2015年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の賃金を引き上げること。また、水準・配分・体系等について公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。

(2) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

官民給与比較方法については、当面、現行の比較企業規模を堅持するとともに、社会的に公正な仕組みとなるよう改善すること。また、一時金についても、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。

(3) 諸手当の見直し・検討について

- ① 住居手当については、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 扶養手当の見直しについては、民間準拠のもと、民間労使における検討を踏まえた対応とすること。
- ③ その他の諸手当の改善については、官民較差及び民間実態を踏まえ、十分交渉・協議し、合意に基づいて進めること。

2. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

(1) 非常勤職員制度について、法律上明確に位置づけて、勤務条件等について常勤職員との均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用すること。

(2) 「非常勤職員給与決定指針」の実施状況を点検・報告するとともに、着実な処遇改善に努めることとし、2015年度については非常勤職員の給与を1時間当たり37円引き上げること。また、国に雇用される労働者の最低賃金（高卒初任給相当）を定める人事院規則を制定すること。

(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。あわせて、常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を「均等待遇の原則」に基づき俸給表に位置づけること。

(4) 非常勤職員の休暇制度の改善について、順次具体化を図ること。

3. 労働時間の短縮及び本格的な短時間勤務制度等について

(1) 公務における年間総労働時間1,800時間体制を確立することとし、本年について

は、次の事項を実現すること。

- 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 超過勤務を縮減するため、超過勤務命令の徹底やIT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を直ちに行うこと。また、新たに上限規制を導入することを含め、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。なお、超過勤務手当については全額支給すること。
- (2) ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充することとし、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や環境整備に努めること。とくに、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。
 - (3) 本格的な短時間勤務制度の具体的な検討に着手すること。
 - (4) 両立支援の観点も含めた、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などの見直しにあたっては、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

4. ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の労働権確立について

- (1) 公務職場におけるワーク・ライフ・バランスを積極的に推進する環境整備及び女性の労働権確立を人事行政の重要課題として位置づけ、必要な施策の確立を図ること。
- (2) 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、積極的な役割を果たすこと。

5. 高齢者雇用施策について

- (1) 雇用と年金の接続について、当面は、2013年3月26日の閣議決定に基づき、職員の希望通りの再任用を実現するとともに生活水準を確保すること。
- (2) 再任用職員の給与制度等については、その経済的負担、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、合意に基づき進めること。
- (3) 年金支給開始年齢が62歳になるときまでには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。

6. 福利厚生施策の充実について

- (1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の正確な実態把握を行い、その抜本的な改善・充実に向けた提言を行うこと。
- (2) 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、予算及び事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。

7. その他の事項について

公務職場の障がい者雇用を一層促進することとし、必要な職場環境の整備を行うこと。とくに、知的障がい者及び精神障がい者の雇用促進に関する具体的方策を明らかにすること。

－別記②－

対内閣人事局2015年春季要求事項

1. 総人件費について

- (1) 公共サービス基本法に基づいて良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公務員等公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件を確保することとし、環境整備を図ること。
- (2) 事務・事業の円滑な遂行とディーセント・ワークを保障するとともに、雇用と年金を確実に接続させるため、必要な定員を確保すること。

2. 2015年度賃金について

- (1) 公務員労働者の2015年度賃金については、引き上げること。
- (2) 超過勤務手当の全額支給の実現、独立行政法人等を含めた公務員給与の支給に必要な財源の確保に努めること。

3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として解決に向けた取組みを推進すること。当面、非常勤職員制度について、法律上明確に位置付けることとし、勤務条件等について常勤職員との均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用すること。
- (2) 非常勤職員の給与については、引き続き「非常勤職員給与決定指針」を遵守するよう各府省を指導するとともに、2015年度については1時間当たり37円引き上げること。
- (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。あわせて、常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を「均等待遇の原則」に基づき抜本的に改善すること。

4. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) 公務における年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。
- (2) 政府全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、超過勤務命令の徹底やIT等を活用し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、直ちに実施することとし、その具体化に向けて公務員連絡会と協議すること。
- (3) 公務における本格的な短時間勤務制度の具体的検討に着手すること。

5. ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の労働権確立について

- (1) 公務職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進及び女性の労働権確立を人事行政の重要課題として位置付け、政府全体として積極的に取り組むこと。
- (2) 次世代育成支援対策推進法、「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」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、積極的な役割を果たすこと。

6. 高齢者雇用施策について

- (1) 雇用と年金の接続について、当面は、2013年3月26日の閣議決定に基づき、職員の希望通りの再任用を実現するとともに生活水準を確保すること。
- (2) 雇用と年金の確実な接続のために必要な定員の確保に向け、弾力的扱いなどについて公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- (3) 人事院の意見の申出等を踏まえ、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには定年延長を実現することとし、公務員連絡会との交渉・協議に基づいて具体的措置を講ずること。

7. 福利厚生施策の充実について

- (1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の正確な実態把握に基づき、その抜本的な改善・充実を図ること。
- (2) 「国家公務員福利厚生基本計画」の着実な実施を図るため、政府全体としての実施体制を確立し、使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること。とくに、心の健康づくりについては、管理職員の意識改革はもとより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、心の健康診断、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。
- (3) 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、予算及び事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。

8. 公務員制度改革について

I L O 勧告に則り、国家公務員制度改革基本法に基づく自律的労使関係制度を確立するため、国家公務員制度改革関連四法案（2011年6月3日国会提出）における措置について、国家公務員法等改正法案の附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）に基づく、公務員連絡会との合意により実現すること。

9. その他の事項について

- (1) 公務職場の障がい者雇用を一層促進することとし、必要な職場環境の整備を行うこと。とくに、知的障がい者及び精神障がい者の雇用促進に関する具体的方策を明らかにすること。
- (2) 国が民間事業者等に業務委託や入札等により、事務・事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。