

2015年人勸期、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) 2015年人勸期の取組みにあたって公務員連絡会は、5月22日の企画調整・幹事合同会議で、①月例給与及び一時金の引上げ勧告を行うこと、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、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) 公務員連絡会は、6月18日に人事院へ要求書を提出し、2015年人勸期の取組みを本格的に開始しました。

7月16日の幹事クラス交渉委員との交渉で、人事院は「民調結果を集計中」「必要な検討・対応を進める」などの回答に終始し、具体的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本年民調、国公給与実態と官民較差の状況、②再任用職員の諸手当等の改善、③給与制度の総合的見直しに関わる手当の支給割合等の前広な議論、④ワーク・ライフ・バランス、女性活躍促進等を含む超勤縮減に向けた抜本的対策の具体化、⑤雇用と年金接続について定年延長に向けた政府への働きかけ、⑥非常勤職員の給与等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国公実態は新規採用者増加等により上げ幅は昨年より減少の見込みであり、官民較差は集計中のため回答できない、②再任用職員の諸手当等については今後の検討課題、③給与制度の総合的見直しに関わる今後の対応については民調結果を踏まえて対応、④超勤縮減については様々な取組みを行っており地道に努力していくことが重要、⑤定年延長については今年の勧告時報告で取り上げる予定、⑥非常勤給与について一律に対応するのは困難、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28日には全国から3,000人を集め、2015人勸期7.28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官民較差は現在集計中だが、昨年を上回る増加率がある一方で調査によって

バラツキがみられ、最終的にどうなるか注目している。一時金についても調査によってバラツキがあり現在集計を行っている、③再任用職員の給与については、民間動向や各府省の運用状況を踏まえ必要な検討を行っていく、④給与制度の総合的見直しに関わる今後の対応については、本年の職員の在職状況等を踏まえ検討している、⑤雇用と年金接続については今後も引き続き必要な対応を行っていく、⑥非常勤職員の給与については、指針に沿った運用がなされていない府省について引き続き改善を促す、と回答しました。これに対し、公務員連絡会が、①官民較差の状況如何、②扶養手当については、民間準拠が基本であり、民間との差がでなければ制度変更の必要性はないが、民間状況はどうか、③住居手当については、宿舍不足等の実態に鑑み、引上げについて踏み込んだ検討を、④再任用職員の勤務形態については、具体的施策が必要であり、あくまで早急な定年延長が必要だ、⑤非常勤職員の給与については、去年の俸給表改定が反映されているかどうかのフォローアップはどうなったか。また手当の取扱いについてはもう一歩前に進めるべき、などを求めたのに対し、給与局長は、①官民較差は集計中であり最終結果を待ちたい、②扶養手当については、人事院が主体的に判断する。見直す場合には意見を聞きつつ必要な検討を行う、③住居手当については、民間の状況を把握し慎重に検討していく、④再任用職員の勤務形態について、各府省それぞれの実情を踏まえた人事管理が必要であり、各府省と個別に議論する、⑤非常勤職員給与の改善については、各府省において適切に反映されていると認識している。手当の取扱いについては適切な措置を講じるよう対応する、との見解を示すに止まりました。

また、職員福祉局長は、①超過勤務について、勤務時間管理の徹底を進めるとともに、業務の合理化・効率化などを一層推進していく、②フレックスタイム制の拡充については、現在成案を得るための最終的な詰めを行っているところであり、実施にあたっては公務運営に支障が生じないようにするとともに、この拡充を契機として全ての職員について働き方の見直しを行い、超勤縮減に向けて一層積極的に取り組んで行く必要がある。テレワークについては引き続き検討を進めていく、③女性の採用・登用の拡大については、研修や両立支援等により各府省の取組みを支援していく。また、育児や介護の諸課題については引き続き検討していく、④福利厚生施策の充実について、公務におけるストレスチェック制度の導入に向けて各府省と連携し準備を進めるとともに、ハラスメント対策を一層推進していく、⑤非常勤職員の休暇については、引き続き民間動向等を注視していく、などと回答しました。回答に対し、公務員連絡会は、①フレックスタイム制は、職員の自発的な申告が前提であり、導入後も官庁執務時間に変更はないことを確認したい。超過勤務が増加することは論外であり規制を設けるべき、②実効性ある超勤縮減策について、具体的な取組み内容について提言を、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。これに対し、職員福祉局長は、①フレックスタイム制は、職員の申告によるものであるとともに、官庁執務時間には関係しない、②超勤縮減策については、各府省の更なる努力と対応を求めるとともに、人事院としてフォローアップしていく、と回答しました。

7月31日に行われた2回目の交渉で、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本年の改定の考え方について、引上げ改定を行う場合には、再任用職員を含め俸給を引き上げること考えているが、本年は給与制度の総合的見直しにおける経過措置期間中であり、多くの職員に実際に支給される額は増加せず、民間給与との較差がなお残ることも想定されるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合引上げの一部を、本年4月に遡及して実施することを想定している、④扶養手当については、民調結果を踏まえ改定せず、民間における見直し動向や税制及び社会保障制度見直し動向等を注視しつつ必要な検討を行う、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、平成28年度において地域手当の支給割合を引き上げるとともに、単身赴任手当の基礎額及び加算額の限度について引き上げる、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は「世代間配分の見直しにより高齢層が厳しい現状であるため、月例給与は全世代に配分すべきであるとともに、非常勤職員給与への配慮の観点も含め、初任給、初号への配分を重視すべき」との基本的考え方を述べた上で、①月例給の較差について経過措置適用者にも配慮すべき、②一時金引上げ月数の配分は、育児休業中の職員、非常勤職員への配慮が課題であり、制度的な観点でこの問題を見直すべき、などを求めたのに対し、給与局長は、①経過措置は俸給表水準引下げとなる職員に手当したものであることから困難、②非常勤職員に勤勉手当に相当する手当を支給している実態をフィードバックしていく、と回答するに止まりました。

3日の配分等に関する幹事クラスとの交渉で、人事院は、①較差は俸給改定に充てるが、扶養手当及び住宅手当は見直すべき状況にない、②多くの職員が経過措置額を受けており、民間との較差が残ることから、平成28年度以降の地域手当改定分を本年4月に遡及して支給割合を引き上げる、③俸給水準の改定は、初任給及び若年層に重点を置いて引き上げるとともに、その他の号俸も改定する、④初任給は平均改定額の約2倍程度引き上げる、⑤行(一)以外の俸給表は、行(一)との均衡を基本に改定する、⑥一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。

4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6日、②官民較差は0.3%台半ば、③特別給は0.10月分増加で勤勉手当に充てる、④行(一)1級初任給を2,500円引き上げ、若年層についても同程度改定する。その他は1,100円を基本に引き上げる、⑤地域手当を0.5%から2%の範囲内で本年4月に遡及し

て引き上げる、⑥給与制度の総合的見直しについて、平成28年4月1日から、地域手当は給与法に定める支給割合とし、単身赴任手当の基礎額及び加算額についても引き上げる、⑦フレックスタイム制の拡充を平成28年4月1日から実施する、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①月例給、一時金の改善は民間動向を踏まえた当然の結果であるが、一時金の配分は育児休業者や非常勤職員等への配慮になお課題が残る、②勤務時間関係について、超勤縮減に積極的な姿勢を示したことは評価できるが、実効性のある縮減策を具体化できるかが問題であり、フレックスタイム制の拡充については、働き方の幅を広げるものであり、ワークライフバランス確保の推進等に資するよう、具体化する必要がある、③再任用について、職員の希望に添ったフルタイム勤務重視を明確にしたことは当然だが、具体策の提案が示されなかったこと、段階的定年延長の早期実施に踏み込まなかったことは残念、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、5日に代表者会議を開いて、①月例給及び一時金を2年連続で引き上げることとしたのは、組合員の期待に一定程度応えるとともに、民間の賃上げ動向を踏まえた当然の結果、②給与制度の総合的見直しの段階的実施、現給保障が行われているもとの、俸給月額幅広い改善は現給保障解消後の給与水準を引き上げるものであり、経過措置廃止時の影響を緩和するとともに退職手当に反映されることから、高齢層にも配慮したものと受け止める、③一時金の勤勉手当の引上げは、育児休業者や非常勤職員等への配慮に課題が残る、④フレックスタイム制の拡充勧告は、働き方の幅を広げるもので、女性職員活躍、ワークライフバランス確保の推進等に資するよう、具体化されなければならない、⑤再任用について、職員の希望に添ったフルタイム勤務重視を明確にしたことは当然だが、具体策がなく、段階的定年延長の早期実施に踏み込まなかったことは残念、⑥今後、政府に対して、本年の給与改定及びフレックスタイム制の拡充について、勧告通り実施することを求めていく、などとする声明を確認しました。また、確定期に向けては、給与関係閣僚会議の検討スケジュールや臨時国会開催の有無を含め見通しが立っていないことから、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めざしていくこととし、具体的取組みについては合同会議等に提案し、協議した上で進めることを意思統一しました。

勧告が行われた6日には、委員長クラスが有村国家公務員制度担当大臣に、7日には塩崎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、7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・ボーナスとも昨年に引き続き、引上げ勧告となった、②政府として、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基本姿勢に立って、国政全般の観点から給与

関係閣僚会議において誠意をもって検討を進め、早急に結論を出す必要があること、③給与勧告のほか、フレックスタイム制を拡充する勧告も提出されているため、別途、必要な対応を検討すること、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。

2. その他の課題について

(1) 「ワークライフバランス推進強化月間」及び「夏の生活スタイル変革（朝型勤務と早期退庁の勧奨）」（以下、ゆう活）の実施について、公務員連絡会は、超過勤務縮減や職場環境の改善、ワークライフバランスの実現に資する取組みとなるよう、数回にわたり内閣人事局交渉を実施しました。

特に「ゆう活」については、定員削減や業務量の増加により、厳しい状況で業務に従事している実情を踏まえ、①早朝出勤により超過勤務が増加しないよう取り組むこと、②職場実態に即し、職員の希望により割振りすること、③数値目標の設定等を行わないこと、などを求めました。しかし、本来の趣旨とは異なり、半ば強制的に原則全員を対象とするなどの運用を行った府省もあるなど、課題が残りしました。

今後、「ワークライフバランス推進強化月間」及び「ゆう活」について、フォローアップ調査結果が取りまとめられることも踏まえつつ、超過勤務縮減やワークライフバランスの実現につながるよう、内閣人事局に対し、実施状況を踏まえた課題の解決を求めるとともに、各国公構成組織段階での各府省対策を行っていく必要があります。

(2) 国家公務員福利厚生基本計画の見直しについて、内閣人事局は、検討会を設置するとともに、必要に応じ各府省厚生担当課長補佐会議を開催し、2016年度からの新たな計画の策定に向けた作業を行っています。公務員連絡会は、関係構成組織の意見を取りまとめ、6月5日に、内閣人事局交渉を実施し、①政府全体の取組みとして超過勤務縮減の重要性を強調すること、②職員のニーズ把握を明記すること、③ストレスチェック制度の導入とその活用、「心の健康づくりのための職場環境改善」の推進を明記すること、④定期健康診断に係る検査項目の拡充、受診対象年齢の引下げなどをはじめとした施策及び措置の充実強化を明記すること、⑤レクリエーション活動に係る必要な経費を計上すること、などの基本的考え方を示した上で、具体的な見直し意見を提出しました。

今後も、検討会等における議論を把握しつつ、より実効性のある計画の策定となるよう、適宜、内閣人事局との協議等を通じて、意見反映に努めていく必要があります。

(3) 雇用と年金の接続について、政府は、一昨年3月の閣議決定及び国公法等附則第

42条に基づき検討を進め、平成27年度の人事管理運営方針では、「平成27年夏を目途に政府方針を取りまとめる」としていましたが、この間、公務労協が求めてきた定年延長実施の決断は、未だなされていません。

人事院は本年の報告で、フルタイムを希望しても、フルタイムのポストに就けないという現行再任用制度の根本的な問題点を指摘して、強い懸念を表明しています。また、短時間では、必要な生活費を得ることは難しく、本年度に定年を迎える職員は、最長2年間の無年金期間を生じることになり、生活水準の確保も課題です。

再任用の義務化という手法の制度的限界が明らかであり、引き続き、政府に対し、定年延長実施を求めていかなければなりません。

- (4) フレックスタイム制の拡充について、公務員連絡会は、昨年の報告以降、人事院との交渉・協議を実施してきました。その中で、公務員連絡会は、①フレックスタイム制の導入を見直しの契機とし、厳格な勤務時間管理を行うとともに、超過勤務の抜本的削減や職場環境の整備等を図り、直ちに実効性のある超勤縮減対策を実施すること、②官庁執務時間は変更しないこと、③職員の申告が前提であり、各省各庁の長の発意には法制上明確な禁止規定を設けること、④フレックスタイム勤務職員には超過勤務等を原則命じないこと、⑤育児短時間勤務職員及び再任用短時間勤務職員には準じた措置を講じること、⑥子の養育に係る子について「小学生」とすることを踏まえ、その他勤務時間、休暇・休業制度の子の取扱いについても同様とすること、などを求めてきました。

本年勧告の取扱いについては、未だ不透明であるものの、実施に向けては、職員の側の都合を契機とし、あくまで職員の発意で申告が行われ、申告どおりの勤務時間割振りによってフレックスタイム勤務が円滑に活用できることが重要であり、職場レベルで労使が十分話し合っていくことが重要です。

今後、公務員連絡会として、政府の動向を注視するとともに、実施に向けた必要な対策を講じていく必要があります。

2016年度年間取組み方針

一、われわれを取り巻く情勢と取組みの進め方

- (1) 情勢については、公務労協の「2015年度取組み経過と2016年度活動方針」の「二、2016年度活動方針」「1. 情勢の特徴」で分析しているように、①ギリシャ問題や中国経済の失速、FRBの利上げ等の影響によるアベノミクス行き詰まりへの懸念、TPPなど安倍政権の内政・外交に関する難題が山積していること、②財政再建計画が定められたものの、万一財政破綻が現実化した場合、財政破綻の被害者は国民であり、その生活を支える公共サービスの崩壊を招くこと、③2016年度概算要求は、経済成長だよりの総花的予算となり、引き続きの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) 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、「本年の給与改定勧告及びフレックスタイム制の拡充勧告について、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出すること」を政府に要求してきましたが、例年秋に開会され、人事院勧告等を実施するための法案を審議する臨時国会が開会の有無を含めて見通しが立たず、人勧の取扱いは不透明な状態にあります。このため、政府・与党の動向を注視しつつ、如何なる状況に対しても的確に対応できるよう備えておくことが重要です。

二、取組み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。取組みに当たっては、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

本年の人事院勧告の取扱いについて、政府は勧告翌日の8月7日に第1回給与関係閣僚会議を開催したものの、臨時国会の開会が不透明であることから、取扱い決定の見通しは立っていません。このため、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要求事項の実現をめざしていくこととし、具体的取組みについては合同会議等に提案し、協議した上で進めます。

(3) 2016年度基本要求的取組み

本年も例年通り、政府・人事院に対して2016年度基本要求进行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めざし、以下の取組みを進めます。

- ① 年間総労働時間1,800時間への短縮をめざ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縮減目標を明記した実効性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 拡充されるフレックスタイム制の円滑な活用に向けて、人事院との交渉及び各構成組織による関係当局交渉に取り組みます。
- ③ 常勤職員の短時間勤務制度の実現をめざして粘り強く取り組みます。
- ④ 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。
- ⑤ 夏季休暇の日数増、リフレッシュ休暇の新設など、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。

- ⑥ ストレスチェックの確実な実施を含め、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、福利厚生の実施など、労働諸条件の改善に取り組みます。

あわせて、国家公務員福利厚生基本計画の見直しと新たな計画の策定・実施に向けて、国公関係組織を中心として意見反映に努めます。

- ⑦ 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 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。
- ② 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づくそれぞれの「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」の着実な実施等に向けた取り組みを進めます。

(6) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保の取組み

- ① 非常勤職員給与の指針、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実践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に向け、引き続き適切な運用等を追求します。

あわせて、非常勤職員等の実態調査の実施を検討します。

- 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めざし、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めざ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歳となる2016年4月を当面の目標とし、遅くとも年金支給開始年齢が63歳となる2019年4月までに段階的定年延長が実現するよう取組みを進めます。

- (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めざ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) 女性、青年は、諸活動に積極的・主体的に参画するよう努めます。