

2016年春季生活闘争の経過

1. 連合の春季生活闘争

(1) 連合は、2016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」に向けて、継続して賃金の引上げを求めるとともに、超少子高齢化・人口減少社会を踏まえて、働き方と処遇の在り方の見直しに着手するなど、社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げをはかるために、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざした運動を進めました。

賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とし、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「2016年度政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として、①経済の好循環に向けた中小企業・地場産業への支援強化、②雇用の安定と公正労働条件の確保、③「社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充、④子どもの貧困と教育格差の解消、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、賃金水準の絶対値にこだわることであり、賃金相場の波及力を高め、社会全体の底上げ・底支え、格差是正をめざしました。

経団連は1月19日に発表した「経営労働政策特別委員会報告」の中で「デフレからの脱却は、もう一息のところまできている。わが国経済再生の歩みを、ここで止めてはならない。2016年の労使交渉・協議においては、こうした「社会的要請」を十分に考慮しながら、労使で懸命に知恵を出し合い、自社の成長の果実をわが国経済の活性化へとつなげる方策を実行することが求められる」と言及しました。これに対し連合は、「まさに「社会的要請」に労使はその役割と責任を果たすべきであり、そのためにも月例賃金の引き上げが必要である」との認識で取組みを展開してきました。

(3) 取組みの状況は、5月9日現在の連合集計（同月11日公表）によると、回答引出し組合数は4,281組合（2015年5月11日集計：4,275組合）で、平均賃金方式では加重平均5,915円、2.02%で、昨年同期比795円減、0.26ポイント減（2015年5月11日集計：6,710円、2.28%）。一時金については、年間1,573,555円、4.95月で昨年同期比863円減、0.06月増（2015年5月11日集計：1,574,418円、4.89月）、本年夏季

分が797,794円、2.48月で去年同期比30,585円増、0.08月増（2015年5月11日集計：767,209円、2.40月）となっています。パート労働者の時間給については340組合で妥結しており、平均妥結額（単純平均）は18.10円の引上げで、去年同期比2.73円増となっています（2015年5月11日集計：15.37円）。

上記の結果のうち、300人未満の中小の回答引出し組合数は2,650組合で4,514円、1.86%となっており、連合は「全体と中小との賃上げの格差が縮小されている」としています。また、非正規労働者の賃上げは、「正規との同時決着に前進がみられる」、「一時金支給の取り組みが昨年度同期（64件）比で3倍近い185件となっており、均等処遇への取組みが前進している」としています。一時金については、ほぼ昨年並みであり、昨年との比較が可能な組合は、いずれも昨年同期を上回っている状況です。

2. 公務労協の取組み

(1) 公務労協は、1月26日の第20回代表者会議で、2016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、①2016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、などを当面の重点課題として取り組んできました。

(2) 2016年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンのスタートとして「2016年春季生活闘争・公共サービスキャンペーン開始2.26中央集会」を開催し、①連合の春季生活闘争への積極的参加と、各構成組織における取組みの強化に向けた基盤を形成、②「公共サービスの産業化」等の新自由主義的な財政健全化に抗し、国民が安心して暮らすことのできる社会を支える公共サービスの再構築に向けた認識の共有、③公共サービス基本法の理念と措置の、国及び地方自治体における具体化に向けて認識の共有を行いました。

また、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) 4月21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、榊原英資青山学院大学特別招聘教授による基調講演、連合、国際労働組合総連合（ITUC）による事例報告、パネルディスカッションなどが行われました。日本財政の現状と公共サービスに与える影響について認識し、海外の事例を共有することで、日本における質の高い公共サービスの実現と労働組合の果たすべき役割、そして公務員の労働基本権について理解を深めました。

3. 公務員連絡会の取組み

- (1) 公務員連絡会は、1月27日の2016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安定、③超過勤務の縮減とワークライフバランスの確保、女性の労働権確立、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2016春季生活闘争方針を決定しました。

そして2月19日に政府・人事院に要求書を提出し、2016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26都道府県（5月10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17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4日の幹事クラス交渉、3月16・17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、河野国家公務員制度担当大臣は、①2016年度賃金については、公務員連絡会とも十分に意見交換を行い、方針を決定する、②非常勤職員の処遇改善については、各府省及び地方支分部局等に対し周知を図り、必要な対応を行っていききたい、③女性活躍とワークライフバランスの推進については、超勤縮減、フレックスタイム制やテレワークの活用等の「働き方改革」に取り組んでいき

たい、④雇用と年金の接続については、引き続き定年退職者の再任用を着実に推進していきたい、その際、再任用者の能力と経験の一層の活用に努めたい、なお、年金支給開始年齢の引上げの時期ごとに検討を行っていききたい、⑤自立的労使関係制度については、多くの課題があるため、意見交換しつつ検討していききたい、⑥適正な勤務条件の確保に努め、安定した労使関係維持の観点から、話し合いによる一層の意思疎通に努めていききたい、と回答しました。

一宮人事院総裁は、①賃金については、情勢適応の原則に基づき必要な勧告を行う、②扶養手当については、民間動向等を注視しつつ必要な検討を行う、③実効性のある超勤縮減策について検討を進めていききたい、④フレックスタイム制の円滑な推進に努めたい、⑤非常勤職員の給与については、指針に沿った運用確保を図るよう取り組みたい、また、休暇等については、民間の状況を考慮し検討を行っていききたい、⑥雇用と年金の接続については、フルタイム中心の勤務を実現することを通じ、再任用職員の能力及び経験を活用していききたい、⑦女性職員の登用に向けた研修や両立支援等により、各府省の取組みを支援し、男女ともに働きやすい勤務環境の整備を検討していききたい、⑧ストレスチェック制度について、各府省と連携し着実な実施に努めたい、と回答しました。

公務員連絡会は代表者会議で、「政府・人事院の回答は、課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞く姿勢を確認したものの、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。

また、25日の第3次全国統一行動では、人勧期の取組みの決意を固める時間外職場集会等の行動を実施することを決定しました。

(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家族手当の支給状況について、状況変化に伴い見直す場合の動向等を、②定年退職後の継続雇用制度等の状況については、転居を伴う異動や各種手当の支給状況等を新たな設問として追加したこと、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、民間給与実態調査は官民比較の基礎であるため、しっかり調査を行った上で勧告を行うこと、また、給与配分等についてもしっかりと議論を行うことを人事院に求めました。調査や集計の状況について、前広な提示、十分な議論を求めていくことが重要です。

(4) 第190回通常国会における議論を受け、内閣人事局は、国家公務員の非常勤職員の処遇実態を把握するため、「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査」を実施

することとし、本年4月1日時点で在籍する期間業務職員及びその他非常勤職員合わせて、約5万人を対象に調査を行っています。公務員連絡会は、内閣人事局による実態調査の動向を注視するとともに、非常勤職員の制度及び処遇の抜本的改善に向け、引き続き、内閣人事局、人事院との交渉・協議を進めていく必要があります。

(5) 民間企業労働者に適用される育児・介護休業法等が改正され、順次、改善措置が実施されることになりました。これに伴う公務における両立支援策の見直しについては、3月の公務員連絡会の春闘期交渉において、人事院職員福祉局長が、「民間の育児・介護休業法の改正の内容や職員の具体的なニーズ、公務運営への影響等を考慮しつつ、職員団体の意見も聞きながら、必要な検討を進めてまいりたい」旨、回答しており、今後、検討が本格化することになります。公務員連絡会としても、公務と民間では制度の仕組みが異なっていることに留意しつつ、①民間における改善措置を公務でも遅れることなく講じさせることを基本とし、②公務特有の措置についても、その維持・改善を求めるとともに、③両立支援措置相互の整合性等を確保する観点から、具体的な要求事項の整理を行い、意見をとりまとめ、育児・介護制度を中心とする両立支援策改善の実現に向け、人事院との交渉・協議を進めていくこととしています。

(6) 2015年の人事院勧告に基づき、勤務時間法を含めた給与法等改正法案等が1月20日に成立したことにより、本年4月1日から、原則全ての職員を対象としてフレックスタイム制が拡充されることとなりました。このため、人事院が、2月5日に、「人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正について」を公布するとともに、内閣人事局が、制度の周知及び趣旨の徹底など、適切な運用に努めることをなどを内容とした「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正について」（統括官通知）を2月25日に発出しました。フレックスタイム制は、ワーク・ライフ・バランス実現や働き方改革推進の一環として、職員のライフスタイルに合わせた柔軟で多様な勤務形態の選択肢を広げるものであり、制度の利用はあくまで希望する職員の申告が前提です。業務等を要因として申告を強制するようなことはあってはならず、今後、制度が適切に運用されているかなど、実施状況を注視していく必要があります。

(7) 内閣人事局は、5月19日、昨年度に引き続き「ワークライフバランス推進強化月間（7～8月）」における「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」実施方針を各府省に通知し、20日の事務次官連絡会議で荻生田官房副長官が訓示しました。

昨年度の実施結果から、希望していない職員に「ゆう活」が強制されたという事例等が報告されたことから、内閣人事局との交渉を行い、強制しない旨を各府省に指導・徹底するよう要請しました。内閣人事局は、職員の希望や負担を考慮して行うことが原則であり、強制することのないよう各府省に強く趣旨の徹底を図りたいと回答しました。

2016年人勸期の取組み方針

一、2016年人勸期の取組みをめぐる情勢

1. 2016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、2016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、2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを求める取組みを進めてきましたが、5月11日公表の集計結果（5月9日現在）について、「全体として中小との賃上げの格差の縮小されている」として、「賃上げ春闘」の流れを止めないよう、未解決組合の支援に全力を尽くす」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日公表の連合集計によると、平均方式で回答を引き出した組合数は3,807組合で、組合員数による加重平均5,915円、2.02%で、去年同期比795円減、率は0.26ポイント減となっています。また、4月18日公表の日本経団連集計(大手企業・回答状況)では、7,174円、2.19%で、本年集計企業の昨年妥結比983円減、0.32ポイント減となっています。

一時金については、5月11日公表の連合集計によると、年間1,573,555円(額集計)、4.95月(月数集計)となり去年同期比863円減、0.06月増(前同1,574,418円、4.89月)、本年夏季分で797,794円、2.48月となり、去年同期に比べ30,585円増、0.08月増(前同767,209円、2.40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冬は、日本経団連集計880,593円(前年比32,188円増、3.79%増(大手企業))、連合集計では額で711,341円(前年比13,118円増、1.9%増)、月数で2.45月(前年比0.06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425,438円、前年比0.7%減となっています。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、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、昨年に引き続き住宅手当、時間外労働の割増賃金率を調査するほか、家族手当やフルタイム再雇用者に対する手当の適用について詳細に調査することにしていきます。

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、2015年度の定年退職者から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられたことで、引き続き高齢者が滞留している反面、新規採用者数の抑制は若干緩和されてきたものの、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。

また、①昨年は総合的見直しによる昇給抑制で俸給月額伸びがマイナスになりましたが、本年はその効果が剥落すること、②引き続き国家公務員宿舎数の縮減により住居手当受給者数の伸びが見込まれ、それに要する原資の増加が見込まれること、③本年4月から総合的見直しによる地域手当、単身赴任手当、広域異動手当の引上げが行われたこと、などの影響を見込む必要があります。

(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月の民間月例給与水準は引上げの方向となり、昨年と比べ賃上げの広がりや大手と中小の乖離幅の縮小、すなわち底上げが明確になっています。しかしながら、賃上げ水準は若干昨年を下回っているほか、3大メガバンクが賃上げを見送ったことに加え、熊本地震の影響が心配されることです。一方、先に見たように、本年は国公給与実態について、例年になく官民較差に影響する可能性が強まっており、マイナス較差となることを想定する必要もあります。

一時金についての民間動向は、総体としては引上げの方向となっていますが、内外の経済状況が、今後、どのように展開して行くのか、その中で中小、地場の決着動向がどうなっていくのか、慎重に注視していかなければなりません。

(4) 扶養手当見直しへの対応

配偶者に対する扶養手当については、人事院の勉強会及び厚生労働省の検討会において、それぞれ論点の整理等が行われ、厚生労働省が民間企業に対する見直し要請を行うなどの動きも始まり、人事院も、本年の勧告に向け必要な検討を行っていくとしています。公務員連絡会としては、民間準拠が原則であることを追求しながら、原資の配分問題として、人事院との交渉・協議を強化し、合意に基づいて対応させていく必要があります。

(5) 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、本府省業務調整手当の引上げ実施時期が課題と

して残っており、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、人事院と交渉・協議していく必要があります。

2. 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、2015年度の定年退職者から支給開始年齢が62歳となりましたが、引き続き、2013年3月の閣議決定に基づいた再任用で対応していくこととされていることから、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本格的活用を追求し、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、再任用者給与制度の更なる改善を求めていくことが課題となっています。

人事院も内閣人事局も、高齢公務員の経験と能力の「本格的活用」を検討するとしており、フルタイム希望者がフルタイムの職に就けるよう、定員の確保と弾力的運用などを追求していく必要があります。

加えて、再任用という接続方法の制度的限界が明らかな中で、年金支給開始年齢が63歳となる前記閣議決定に基づく次期検討時期までには、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。

(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、2年目の「ワークライフバランス推進強化月間」として、「ゆう活」（夏の生活スタイル変革）などが集中的に取り組まれることとなります。昨年の取組みでは、とくに地方に在勤する職員に強制感を生じさせるなどの問題を残しました。本年は新たにフレックスタイム制が拡充されるなど、取組みの幅も広がることから、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、昨年以上に十分な交渉・協議を行い、職員の負担とならず、超勤縮減に明確な成果が上がるよう取り組む必要があります。

二、2016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よう求めていくことです。

(2) 以上の考え方に基づき、2016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 2016年の給与改定勧告にあたって、官民較差をめぐる厳しい環境のもとにおいても、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、育児・介護制度などの両立支援策の見直しなど、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民間準拠の基本原則を踏まえた慎重な対応と、見直す場合には、公務員連絡会との十分な交渉・協議と合意を求めます。

(3) 再任用職員の給与制度については、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 ワーク・ライフ・バランスの実現をめざし、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、及び事前の超過勤務命令の徹底、IT等を活用した厳格な勤務時間管理の実施、超過勤務縮減目標等の設定や新たな上限規制など、より実効性のある超過勤務縮減策の実施を求めます。

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、職員の負担とならず、超過勤務縮減など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 育児・介護など両立支援策について、民間に遅れることなく必要な改善を図るよう、人事院との交渉・協議を進めます。

④ 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。

⑤ テレワークに係る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) 女性公務員の採用等の推進について

女性国家公務員の採用・登用・職域拡大の着実な推進に向け、人事院に積極的な役割を果たすよう求めます。

(3) 高齢者雇用施策について

① 当面、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63歳となるときまでに確実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、ストレスチェックの実施を含め、諸施策の着実な推進を求めます。

② ハラスメントについては、その防止に向けて、一層有効な対策を着実に推進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」について、諸手当の支給状況を含めた点検と必要な見直し、着実な処遇改善を求めます。
- (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. 人勸期取組み方針の決定と地方説明会

- (1) 5月24日(火)の賃金・労働条件専門委員会総会で要求案を討議し、31日(火)の合同会議で2016年人勸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7日(火)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21日(火)に、「2016年人勸期における要求書」を人事院に提出し、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11日の週 幹事クラス交渉
- 7月26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

2016人勧期の中央行動については、7月26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22日(水) | 要求提出の翌日 |
| ○第2次 | 〃 | 7月26日(火) |
| ○第3次 | 〃 | 8月上旬 |
- 中央行動に合わせて
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。

2016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

2016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。

見直す場合には、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。

(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

2017年度以降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

公務職場におけるワーク・ライフ・バランスを実現するため、「働き方改革」等をつぎのとおり進めること。

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 超過勤務を縮減するため、事前の超過勤務命令の徹底、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実施すること。
- ③ 新たに超過勤務縮減目標等を設定し、上限規制を導入するなど、より実効性のある超過勤務縮減策を着実に実施すること。とくに、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。
- 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 育児・介護など両立支援策について、民間に遅れることなく必要な改善を行うこととし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意のもとに進めること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

(2) 女性公務員の採用等の推進について

女性国家公務員の採用・登用・職域拡大の着実な推進に向け、積極的な役割を果たすこと。

(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63歳になるときまでに確実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、ストレスチェックや「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づく施策の着実な推進を図ること。
- ② ハラスメントについて、一層有効な対策を着実に推進すること。

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、必要な見直しを行い、着実な処遇改善に努めること。
- (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、引き続き改善をはかること。

- (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。