

# 2015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、2015年人事院勧告に基づく給与改定及びフレックスタイム制の拡充について、勧告どおり実施するよう政府に求め、内閣人事局との交渉を重ねてきました。しかし、政府・与党が秋の臨時国会開会を見送ったことにより、給与法等改正法案の立法措置は、通常国会へと持ち越されることとなりました。

その後、政府は、12月4日に第2回給与関係閣僚会議、及び閣議を開催し、勧告通り実施する旨の人勧取扱方針を決定しました。その後、1月4日に開催された閣議において、給与法等改正法案等を決定し、国会に提出しました。

(2) 国会では、1月13日に衆議院内閣委員会で提案・審議の後、原案通り採決されました。なお、附帯決議が、自公民維の賛成により採択されました。その後、14日の衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。

参議院では、19日に参議院内閣委員会で提案・審議の後、原案通り採決され、20日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されることとなりました。

(3) 公務員連絡会は、給与法等改正法案が成立したことから、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、2016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. 2016年度の基本要求について

(1) 「2016年度賃金・労働条件に関わる基本要求事項の申入れ」は、11月27日に、内閣人事局、人事院に対して提出しました。

2016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、職員の希望どおりの再任用を保障するため、定員を確保すること。さらに、2015勧告を実施した上で、公務員の賃金引上げをめざすこと。
- ② 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、来年度に向けて十分な協議を行うこと。また、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、働きやすい職場環境となるよう、具体的な施策を展開すること。
- ④ 福利厚生では、国家公務員福利厚生基本計画の見直しについて、公務員連絡会との議論を踏まえた対応を行うこと。また、ストレスチェック制度の円滑な実施に向け、意義や趣旨を現場段階まで徹底すること。
- ⑤ 雇用と年金の接続では、希望に添う再任用を実現し、必要なポストを確保すること。また、年金支給開始年齢が63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、できる限り常勤職員と均等に処遇し、労働条件の改善に努めること。
- 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 2016年度においては、日本経済全体に波及力のある賃上げ実現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、比較企業規模を堅持するとともに、ラスパイレス比較を原則とした民調作業を行うこと。
  - ② 超勤縮減について、厳格な勤務時間管理と実効ある超過勤務縮減策を実施すること。また、拡充されるフレックスタイム制の円滑な運営のため、個別職員の職務範囲の明確化及び管理職による業務遂行状況の把握等の具体策を明らかにすること。さらに、両立支援策の拡充について、公務が率先して検討すること。
  - 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、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 福利厚生等関係では、ストレスチェック制度について、意義や趣旨を現場段階まで徹底し、円滑に実施できるよう努力すること。また、各府省が、高ストレス職員への対応、集団分析等に基づく職場環境改善を着実に実施するよう、働きかけを行うこと。
  - 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に向け、来年度における2017年4月問題への具体的対応、年金支給開始年齢が63歳になるときまでには定年延長を実現するよう、積極的役割を果たすこと。
  - ⑥ 非常勤職員関係について、できる限り常勤職員と均等に処遇し、労働条件の改善に努めること。
- (2) 基本要求の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18日に行われました。

この交渉で内閣人事局からは、①2016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働き方改革のため、各種取組を進めているが、今後も、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、女性活躍推進法や「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」等に沿って、フォローアップをはじめとする取組を進める、④福利厚生施策については、各府省の健康保持増進施策が的確に行われるよう国家公務員福利厚生基本計画の見直しを進めるとともに、ストレスチェック制度も同計画に盛り込み、実施に向けた整備を行っているところであり、引き続き、福利厚生施策の効率的かつ効果的な推進方策等について検討する、⑤人事評価制度については、皆様とも十分意見交換し、理解をいただきつつ、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とともに、年金支給開始年齢の引上げ時期ごとに、その在り方について検討していく、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繰り返し周知を図る、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比較企業規模については現行の取扱いが適切と考える、③超過勤務の縮減については、事前の超過勤務命令等の管理職員による厳正な勤務時間管理を徹底するとともに、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化などの取組推進が肝要であり、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、④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ていくとともに、各府省の「女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に基づく取組を支援していく、⑤福利厚生施策について、心の健康づくり対策については、各府省と連携しストレスチェック制度の着実な実施に努め、ハラスメント対策については、職員の意識啓発及び防止を図る取組を進める、⑥雇用と年金の接続については、過日の閣議で、引き続き再任用により対応する方針が示されたところであるが、現行再任用の運用では、公務能率や職員の士気の低下、生活に必要な収入が得られないなどの問題が深刻化する恐れがあり、公務においても民間と同様にフルタイム中心の勤務を実現し、再任用職員の能力及び経験を活用する必要があると考えており、引き続き、関連する制度も含め、適切な措置がとられるよう、必要な対応を行う、⑦非常勤職員の任用、勤務条件等については、指針の内容に沿った運用の確保が図

られるよう取組む、など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、2016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) 国家公務員福利厚生基本計画については、5年ごとに見直すこととされており、政府内に国家公務員福利厚生基本計画検討会が設置され、見直し作業が進められてきました。公務員連絡会は、数回にわたり意見・要望をとりまとめ、内閣人事局との交渉・協議を重ねてきました。現在、本年4月の施行に向け、福利厚生基本計画等の一部改正案の策定作業が進められており、今後、計画に基づき着実に実施されているかを注視していくとともに、適宜、内閣人事局との交渉・協議を行い、職員ニーズの的確な把握やフォローアップを行うよう求めていく必要があります。

- (2) 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の導入が2015年12月1日に施行されたことに伴い、公務においても、同日に人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）の一部が改正され、ストレスチェック制度が創設されました。また、見直しが進められている国家公務員福利厚生基本計画にも、ストレスチェック制度が盛り込まれています。今後、制度が確実に実施されるよう注視するとともに、高ストレス職員への対応や集団分析等に基づく職場環境改善を着実に実施するよう取り組んでいく必要があります。

- (3) 雇用と年金接続については、平成25年3月の雇用と年金の接続に関する閣議決定及び国公法改正法附則第42条に基づく、平成28年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げ時における雇用と年金接続に関する政府方針の検討について、2015年12月4日の人事院勧告取扱い方針の閣議決定の際に、河野担当大臣から、引き続き、任命権者が再任用することにより対応することが表明され、確認されました。

公務員連絡会は、政府に対し、再三にわたり、早急に定年延長の決断を行うよう求めてきました。また、人事院も、本年の勧告時報告で、現行再任用制度の根本的な問題を指摘し、強い懸念を表明していました。

再任用の義務化という手法の制度的限界は明らかであり、今後も、政府に対し、年金支給開始年齢の63歳への引上げ時までには、定年延長を確実に実現するよう求めるとともに、職員の希望どおりの再任用となるよう、必要なポストの確保を追求していく必要があります。

# 2016年春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2016年春季生活闘争に当たって、公務労協2016年春季生活闘争方針に基づき、以下の通り、取組みを進めます。

## 1. 2016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、11月27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」の実現をめざす「2016年春季生活闘争方針」を決定しました。そして、①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%程度を賃上げとして求めること、中小共闘は10,500円以上の賃金引上げを求めること、②年収確保の観点を含め一時金水準の向上・確保をはかること、③正規・非正規間の格差是正に向け、「誰もが時給1,000円」、時給換算で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3,000円以上のベア要求、基幹労連は2016～2017年度を一つの単位として8,000円のベア要求、U Aゼンセンはベースアップとして2%を基準に要求、J A Mは賃金構造維持分に加え6,000円基準の賃上げ、私鉄総連は定昇相当分2%に加え5,600円のベア要求を行う見通しとなっています。

公務員連絡会は、こうした闘争方針を全面的に支持し、連合に結集して2016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、2016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 引き続き、国家公務員制度改革基本法12条及び附則2条に基づく自律的労使関係制度の措置を追求しながら、当面は基本的に、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こととします。
- ③ 2016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、使用者責任を迫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63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確実な実現をめざします。

## 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、さらには職員の希望に基づいて雇用と年金が接続できるよう、必要な定員を確保させることが課題となります。2016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 2016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、賃金要求基準について「2%程度を基準とし、定期昇給分を含め4%程度」、「年収確保の観点も含め一時金水準の向上・確保をはかる」、「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、3,000円以上または2%相当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。なお、焦点化されている配偶者に対する扶養手当については、民間準拠の原則に基づく慎重な対応と、見直す場合には十分な交渉・協議と合意を求めます。
- 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、「誰でも時給1,000円」、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)「誰でも時給1,000円」、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。

あわせて、短時間労働者への社会保険の適用拡大（2016.10～、週20時間以上、月収8.8万円以上）について、国・自治体も従業員規模501人以上の場合だけ強制適用となることから、小規模の場合も適用されるよう取り組みます。
- 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確実に実施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、政府・人事院に対して、超過勤務縮減目標を設定させるとともに、超勤命令の徹底や厳格な勤務時間管理などをはじめとした、実効性のある超勤縮減策の実施を求めます。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 当面、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、同閣議決定を踏まえ、年金支給開始年齢が63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確実な実現をめざします。
- 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. 2016春季要求事項

別記のとおり、政府・人事院に対する2016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27日の幹事会で2016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19日(金)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8日(火) 幹事クラス交渉（職員団体審議官、内閣審議官）
- 3月16日(水) 書記長クラス交渉（人事政策統括官）
- 3月17日(木)                 〃                 （給与、職員福祉局長）
- 3月24日(木) 回答指定日－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22日     要求提出後の週明け
- 第2次     3月17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17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19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(木)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2016春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等
1月27日(水)	公務労協春闘方針等地方代表者説明会(ガーデンシティ御茶ノ水)
2月19日(金)	2016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
26日(金)	公務労協公共サービスキャンペーン開始集会(TOC五反田)
3月8日(火)	幹事クラス交渉
17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 (給与局長、職員福祉局長。人事政策統括官は16日) <第2次全国統一行動>
24日(木)	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－

### 対内閣人事局2016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. 2016年度賃金について

- (1) 公務員労働者の2016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いて、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、2016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、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、より実効性のある超過勤務縮減策を着実に

実施することとし、その具体化に向けて公務員連絡会と協議すること。

(4) 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) 「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」（以下「取組指針」という）に基づく各府省の行動計画の着実な実施に向け、積極的な役割を果たすこと。なお、取組指針の見直しを行う場合には、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づいて行うこと。

## 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) 職員に希望通りの再任用を保障するため、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63歳になるときまでに確実に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じること。

## 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) 「国家公務員健康増進等基本計画」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。

(3) 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、ストレスチェックを確実に実施するとともに、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。

(4) 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

ILO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) 改正障がい者雇用促進法の2016年4月施行を踏まえ、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等を行うこと。
- (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。

## －別記②－

### 対人事院2016年春季要求事項

#### 1. 賃金要求について

##### (1) 2016年度賃金の引上げについて

2016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 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。

なお、見直しを検討する場合には、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。

② 住居手当については、公務員宿舍の削減及び宿舍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。

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いて、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」の実施状況を定期的に点検し、必要な見直しを行い、着実な処遇改善に努めること。2016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。
  - 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。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、育児・介護など両立支援策については、民間の動向等を踏まえ、具体的な改善措置を講ずること。あわせて、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) 拡充されるフレックスタイム制度の円滑な推進に努めるとともに、テレワークに係る勤務時間等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・協議し、合意のもとに進めること。

### 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) 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。

### 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、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。

- (3) 年金支給開始年齢が63歳になるときまでには確実に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、ストレスチェックを確実に実施するとともに、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいて、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) ハラスメントについて、必要な対策を着実に実施すること。

## 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。