

## 2016年人勧期、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) 2016年人勧期の取組みにあたって公務員連絡会は、①月例給・一時金の引上げ勧告の実現、②扶養手当の見直し、③非常勤職員の給与引上げ、④両立支援策（介護・育児）の改善などを重点課題とし、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) 6月7日に人勧期方針について地方代表者説明会を開催し、意思統一をした上で、6月21日に人事院へ要求書を提出し、2016年人勧期の取組みを本格的に開始しました。

7月12日の幹事クラス交渉委員と職員団体審議官との交渉で、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再任用職員の給与改善、③踏み込んだ超勤縮減対策、④両立支援制度の検討状況、⑤再任用職員の本格的活用と定年延長に向けた対応、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官民較差は集計中のため回答できない、②民間や公務の実態を踏まえ、今後、検討する、③超勤は具体的な施策をどのように打ち出すかが検討課題、④両立支援策は勧告に向けて鋭意検討を行っている、⑤定年延長については、適切な措置が取られるよう必要な対応を行う、⑥非常勤職員の給与は必要な対応を行う、などの見解を示すにとどまり、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26日には全国から3,000人の組合員を結集し、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、交渉支援行動の後押しを受け、人事院の給与・職員福祉の両局長と交渉しました。

書記長クラス交渉委員との交渉で給与局長は、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であるが、民間の賃上げ率は2%程度のプラスではあるものの、最終的にどうなるか注目している、③諸手当については、民間の状況、公務の実態等を踏まえ総合的に検討する、と回答しました。これに対し、公務員連絡会が、①官民較差の回答内容は不満であり、改めて再回答を求める、②扶養手当については、具体的提案がないのは極めて遺憾。交渉、協議、合意を前提に次回提案を求める、③住居手当を改善すべき、④両立支援制度について、給与上の対応について改善すべき、⑤正規・非正規の賃金格差是

正を公務で行うべき、などを求めたのに対し、給与局長は、①較差については、改めて交渉する、②扶養手当は今後提案するので意見をいただきたい、③住居手当は、宿舍料が段階的引上げ中であり、引き続き協議する、④両立支援制度は給与の面でも検討する、⑤非常勤職員給与決定指針に基づき、改善を図っていく、との見解を示すにとどまりました。

また、職員福祉局長は、組織全体での業務量削減や管理職員による業務状況管理等を通じた超勤縮減策の推進、民間法改正内容に即した両立支援制度の充実などについて回答しました。回答に対し、公務員連絡会が、①両立支援制度について、「民間に即した見直し」ではなく、より積極的な検討を求める、②より実効性のある超勤縮減策を打ち出し、効果を実感できる具体的な対応を図るべきであり、定員にも踏む込むべき、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今回の両立支援制度の改正については、民間の法改正と合わせる事が適当、②組織全体での業務量削減や管理職員による超勤事由や予定時間の事前承認、業務の進捗状況の把握にまで踏み込み、超勤縮減に向けた取組みを強化していく、との見解を示すにとどまりました。これを受けて公務員連絡会は、「隗より始めよの観点も含め、官が民を引っ張るくらいの気概をもち、最終的な総裁回答に向けて、更なる検討」を求め、交渉を締めくくりました。

8月2日に行われた2回目の給与局長交渉では、①官民較差は昨年を下回るものの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、月数の引上げがある場合は勤勉手当に配分する、③引上げ改定を行う場合には、俸給を引き上げる、④扶養手当については、配偶者に係る手当を他の扶養親族に係る手当と同額の6,500円とし、その原資を用いて子に係る手当額を10,000円とする、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①世代全体に配慮しつつ、非常勤職員との関わりで初任の級に重点を置いて配分すべき、②勤勉手当を非常勤職員にも支給すべき、③扶養手当の見直しは扶養手当内の配分の変更であることを確認し、減額となる場合には配慮が不可欠、などと求めたのに対し、給与局長は、①世代全体へ広く対応すべきということについては受けとめる、②非常勤職員の給与について従来から期末・勤勉手当を支給するよう各府省に促している、③扶養手当の見直しは、手当内での配分の変更であり、激変緩和の観点から、経過措置を設けることを検討している、と回答しました。最後に、公務員連絡会は、「総裁回答交渉では、厳しい環境で必死に奮闘している組合員の期待に応える前向きな回答を求める」と強く要請し、決着は総裁交渉に持ち越されました。

3日の配分等に関する幹事クラスとの交渉で、職員団体審議官は、①較差は俸給の引上げに充てる、②経過措置を受けている多くの職員の支給額が増加せず較差が残ることから、本府省業務調整手当について2017年度以降改定分の一部を本年4月

に遡及して引き上げる、③俸給の水準改定は、初任給、若年層に重点を置き、初任給は平均改定額の約2倍程度引き上げ、その他の号俸は一定額を基本に改定する、④一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日に行われた委員長クラスの交渉で、総裁は、①勧告日は8日、②官民較差は0.1%台後半、③特別給は0.10月分増加で勤勉手当に充てる、④行政職(一)表1級初任給を1,500円引上げ、若年層も同程度の改定、その他は400円を基本に改定、⑤給与制度の総合的見直しにかかる本府省業務調整手当について、係員級は本俸の2.5%相当額に、係長級は4.5%相当額に本年4月に遡及して改定し、来年4月からはそれぞれ3.5%相当額、5.5%相当額に改定、⑥配偶者に対する扶養手当を6,500円に減額し、子に対する手当を10,000円に引き上げ、子以外に対する扶養手当は行政職(一)表8級相当職は3,500円とし、同9級以上には支給しないこととし、段階的に実施、⑦非常勤給与について、各府省を指導、⑧両立支援制度について勧告及び意見の申出を行う、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①月例給及び一時金の3年連続引き上げは、組合員の期待に一定程度応えるとともに、賃上げによる経済の好循環を図る観点から当然の結果、②一時金を3年連続で勤勉手当の引き上げに充てたことは非常勤職員等への配慮について課題を残した、③超勤縮減に踏み込んだことは評価できるが、問題は具体的・客観的に縮減できるかどうかだ、④両立支援制度の改正について、民間制度の改正に即した改正にとどめたことはあまりに消極的、⑤雇用と年金の接続について、フルタイム中心の勤務を実現するための具体策を提案しなかったことは、今後課題を残した、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月例給及び一時金の3年連続引き上げは、組合員の期待に一定程度応えるとともに、賃上げによる経済の好循環を図る観点から当然の結果、②一時金を3年連続で勤勉手当の引き上げに充てたことは非常勤職員等への配慮について課題を残した、③扶養手当制度の見直しは、今日の生活環境と働き方の変化に鑑みた見直しであるとともに、同手当内での配分変更であり、経過措置が講じられることに留意する、④超勤縮減に踏み込んだことは評価できるが、問題は具体的・客観的に縮減できるかどうかだ、⑤両立支援制度の改正について、民間制度の改正に即した改正にとどめたことはあまりに消極的、⑥雇用と年金の接続について、フルタイム中心の勤務を実現するための具体策を提案しなかったことは、今後課題を残した、⑦今後、政府に対して、本年の給与改定勧告及び両立支援制度の改正について、勧告・意見の申出どお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、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を意思統一しました。

勧告が行われた8日には、委員長クラスが山本国家公務員制度担当大臣及び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、8月15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今回の勧告は民間の賃金の上昇を反映し、月例給、ボーナスとも引上げ勧告となったこと、②政府から人事院に対し検討を要請していた配偶者手当の見直しや新たな専門スタッフ職に対応する給与についても勧告されたこと、③政府としては労働基本権制約の代償措置の根幹をな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検討を進め、早急に結論を出す必要があること、が報告され、今後、その対応について議論することが確認されました。

公務員連絡会の書記長クラス交渉委員は、10月7日に、内閣人事局人事政策統括官交渉を行い、現時点での検討状況を質しました。これに対し統括官は、①人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めている、②介護休暇制度の見直しに関する勧告及び育児休業等の対象となる子の範囲の拡大に関する意見の申出については、この勧告・意見の申出に沿って、必要な作業を進めている、と回答しました。これに対し公務員連絡会側は、①給与改定等の取扱い方針の決定は、われわれとの交渉・協議、合意が前提だ、②給与法等の成立が遅れば、地方公務員等の給与決定にも大きく影響するため、早期の法案成立に向け、国会の審議日程を踏まえた対応を、と強く求め、閣議決定前には大臣から直接回答するよう追及しました。

そして、13日には、委員長クラス交渉委員が山本国家公務員制度担当大臣交渉を行い、大臣は、14日に2回目の給与関係閣僚会議が開催され、勧告通り、給与改定を行うことが決定され、続いて開催される閣議において公務員の給与の取扱方針、育児・介護と仕事の両立支援制度に係る法律案について決定される見込みであることを明らかにしました。

翌14日には、第2回給閣と閣議が開催され、山本大臣の回答通りの対応がなされましたが、予断を許さない臨時国会情勢のもと、法律案の早期成立に向けて対策を強化しなければなりません。

## 2. その他の課題について

- (1) ディーセントワークの実現の柱として、超過勤務の縮減等によるワーク・ライフ・バランスの確保が引き続きの重要課題となり、公務員連絡会は、春闘期・人勧期の取組みの中で積極的な対応を図ってきました。

政府においても、政府全体として働き方改革に取り組む中で、最大の課題として霞が関における働き方改革を突破口として位置付け、3月14日に、河野国家公務員

制度改革担当大臣のもとに、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」を設置し、6月16日には①マネジメント改革、②仕事をやめる仕組み、③国会対応業務の改善、等を柱とする提言をとりまとめました。

政府は、この提言を踏まえ、7月29日に「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針（以下、重点取組方針）」を決定し、これに基づいて取り組んで行くこととしました。重点取組方針の決定に際し、公務員連絡会は、①管理職が業務内容及び進捗状況の的確な把握をマネジメントすることが不可欠、②「システムによる勤務時間管理の検討」を進めること、等の意見を提出し、内閣人事局から今後検討していく等の見解を引き出しました。

また、人勧期における人事院との交渉においても、超勤縮減を重点事項として具体的な超勤縮減策を報告するよう人事院に追求してきました。その結果、人事院は、長時間労働の是正に向け「組織を挙げて取り組む必要がある」として、「府省のトップ」の取組姿勢の重要性を強調し、かつ、具体的取組みとして、管理職員が部下の業務や勤務状況を把握し、超勤とならないよう具体的に指示していくこと等を明記し、昨年以上に積極的な報告になりました。

他方、内閣人事局は重点取組方針などにおける、事前の超過勤務時間把握の取組みを推進すべく、「国家公務員の労働時間短縮対策について」を9月に改正し、各府省において超勤縮減のための環境整備等を進めることにしました。改正に当たり、公務員連絡会は、職員の報告に基づく超過勤務時間把握ではなく、むしろ管理職が部下の状況を把握することを徹底すべきであることを追及し、内閣人事局に管理職による状況把握の重要性を確認させたところです。

なお、昨年に引き続き「ワークライフバランス推進強化月間（7～8月）」及び「ゆう活」が実施されました。公務員連絡会は、実施に先立ち、内閣人事局交渉を行い、昨年、職場で問題が生じたことを踏まえ、「ゆう活」を希望しない職員には強制しないこと等の徹底を求めたところです。

今後、職場レベルでの超勤縮減の取組みを強化しつつ、厳格な勤務時間管理と実効性ある超勤縮減策の具体化を求めて行く必要があります。

(2) 内閣人事局は、国家公務員の非常勤職員の処遇について把握するため、勤務時間、任期、勤務条件等の説明状況や給与の支給等についての実態調査を行ない、9月9日に調査結果を公表しました。公務員連絡会はこの間、非常勤職員給与ガイドラインに基づいた適切な給与等の支給や勤勉手当に相当する給与も非常勤職員に支給するよう求めてきました。また、給与法が改正され、給与が引き上げられる場合には、常勤職員と同様の措置を講じるよう求めてきました。

今回の調査結果では、多くの府省において、公務員連絡会が求めてきた措置がなされていないことが明らかになっており、引き続き、非常勤職員の処遇改善に向けた取組みを粘り強く、継続していかなければなりません。

(3) 特勤手当については、特勤官等等の格付けを5年ごとに見直すことが例とされ、昨年がその時期に当たっていましたが、給与制度の総合的見直しや寒冷地手当の見直しがあり、これらを踏まえて格付を検討する必要があったことから、本年の見直しとなりました。

公務員連絡会は関係構成組織と連携し、見直し対象となっている個別官署の実情を把握するとともに、実情に基づき再検討をおこなうよう、人事院との交渉・協議を継続してきました。それらを踏まえ、9月1日に人事院規則が改正され、来年4月から見直しが段階的に実施されることとなりました。

(4) 国家公務員等の退職手当については5年ごとに民間における支給状況を調査し、必要に応じて見直すこととされており、本年が民間企業の退職給付の状況等について調査を実施する年となっています。政府が、8月1日に人事院に対し「民間の退職金及び企業年金の実態調査の実施」と「見解」を求める要請を行ったことを受け、人事院は毎年10月に実施する民間企業における勤務条件等調査と併せて、退職給付の調査を行うこととしました。

公務員連絡会は9月20日に人事院交渉を実施し、調査の正確性や客観性を確保するための丁寧な調査や、結果の集計及び公表の仕方、人事院の見解内容等について公務員連絡会と前広に交渉・協議をおこない、合意に基づき進めることを求めました。

また、10月7日の書記長クラス交渉委員による内閣人事局人事政策統括官交渉でも、改めてこの間の経緯を質すとともに、調査結果に基づき見直す場合には、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意の上で行うよう強く求めました。

今後、調査・集計がおこなわれ、来年春に政府への調査結果の報告・見解表明が予定されており、厳しい状況も念頭に置き、人事院の作業を注視しながら、春季闘争の取組みと合わせて、人事院との交渉・協議を進めて行く必要があります。

## 2017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「2016年度の取組み経過と2017年度活動方針」における情勢分析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) 本年の給与改定等の勧告等を実施する関係法案は、すでに臨時国会に提出されており、「経済・財政再生計画」に議論が集中することも予想される中、法案の早期成立をめざしていくことが、喫緊の最重要課題となっています。

### 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、無原則・無秩序に歳出削減を目的化した財政健全化へ政治全体が暴走する情勢にあることを踏まえ、政治の公務員給与等に対する介入を排除しながら、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は、10月14日の第2回給与関係閣僚会議及び閣議において、人勧通り実施することとそのため法律案が決定され、国会に提出されていることから、関係法案の早期成立をめざしていくこととします。

## (3) 2017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2017年度基本要求的を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) 退職手当の官民比較及びその結果に対する取組み

10月～11月に民間企業における退職給付の調査が行われ、来年春にはそれに基づく官民比較及びその結果を踏まえた人事院の見解表明が行われることから、その動向を注視し、人事院に対し、十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めています。

退職手当制度の具体的な見直しが求められる場合には、公務労協として内閣人事局との交渉・協議を進めます。

## (5) 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、本年の人事院報告や「国家公務員の労働時間短縮対策について」の改正を踏まえつつ、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とその推進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 改正される両立支援制度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めます。
- 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めます。
- ④ 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めます。
- ⑤ 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めます。

⑥ 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。

#### (6) 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、女性活躍推進法及び「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」等に基づく各府省「行動計画」「取組計画」等の着実な実施に向けた取組みを進めます。

#### (7) 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、その実施状況を点検し、必要な見直しを含めた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。
- 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、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みます。
- (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みます。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。