

2017年春季生活闘争の経過

1. 連合の春季生活闘争

(1) 連合は、2017年春季生活闘争について、「底上げ・底支え」「格差是正」を通じ、「経済の自律的成長」の実現に向けて、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「2017年度政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として、①地域活性化に向けた中小・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、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により、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17日に発表した「2017年度版経営労働政策特別委員会報告」の中で「伸び悩んでいる個人消費を喚起するには、消費マインドの醸成と高揚が肝要」とし、「将来不安の払拭に欠かせない持続的な社会保障制度の確立に向けた改革や、働き方に中立な税制の構築・見直し」への取組みを政府に求めました。これに対し連合は、「連合も同様の考えをもっており、その実現に向けて労使が積極的に取り組みを進めていきたい」と言及しつつも「「経済の好循環を力強く回す」ことに対する「社会的要請」に鑑みれば「年収ベースの賃金引上げ」ではなく、月例賃金の引き上げこそが不可欠である」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12日公表）によると、回答引出し組合数は3,978組合（2016年5月11日公表：3,807組合）で、平均賃金方式では加重平均5,806円、1.99%で、去年同期比109円減、0.03ポイント減（2016年5月11日公表：5,915円、2.02%）。一時金については、年間1,561,553円、4.85月で去年同期比12,002円減、0.10月減（2016年5月11日公表：1,573,555円、4.95月）、本年夏季分が680,863円、2.28月で去年同期比116,931円減、0.20月減（2016年5月11日公表：797,794円、2.48月）となっています。パート労働者の時間給については291組

合で回答を引き出しており、平均妥結額（加重平均）は21.44円の引上げで、昨年同期比3.23円増となっています（2016年5月11日公表：18.21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2,800組合で4,598円、1.90%となっており、連合は「中小組合はめざましい成果を上げている」、「大手追従・大手準拠などの構造を転換」する運動の前進が成果として現れている」と評価しています。また、非正規労働者の賃上げについては、「非正規組合員の大多数を占める時給の引き上げは正規を上回っている」状況です。

2. 公務労協の取組み

(1) 公務労協は、1月24日の第22回代表者会議で、2017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維持・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、①2017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) 2017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「2017年春季生活闘争・公共サービスキャンペーン開始2.23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の形成、②熊本地震及び東日本大震災の復旧・復興・再生に向けて、公務・公共に従事する労働組合としての社会的責任と役割の具体化に向けた認識の共有、③2009年通常国会で成立した公共サービス基本法の理念の対峙と国及び地方自治体における措置の具体化に向けた認識の共有、を行いました。

また、本年は、上記の主旨に基づき、被災地における復旧・復興・再生に関する施策等が「公共サービス基本法」の基本理念・基本的施策を十分に活かしたものとなっているか等について実情を把握するため、岩手県、宮城県、福島県、熊本県を訪問し、①震災前後でのニーズや要望、職場を取り巻く環境の変化、②震災後に事務・事業を進める上で工夫や見直した点、③現在の事務・事業を維持・確保する上での問題点や課題、④国への要望事項、などについて、地方公務労協（地方連合官公部門連絡会）との意見交換を実施しました。さらに、意見交換で浮き彫りとなった課題や要望等を取りまとめ、公共サービス基本法を所管する総務省に要請書を提

出し、国民生活に不可欠な公共サービスを適切に提供するための環境整備など、その実現を求めました。

- (3) 4月14日、連合主催のシンポジウム「国民の安全・安心な暮らしを守る良質な公共サービス実現のために」に、各構成組織が積極的に参加しました。シンポジウムには350名が集まり、第1部「熊本地震から1年」では、國元秀利益城町社協事務局長による講演や連合熊本からの活動報告が行われ、第2部「大規模災害時における消防職員の活動と団結権の必要性」では、人羅格毎日新聞論説副委員長による課題提起、スイス公務員労組と全国消防職員協議会（全消協）からの事例報告、パネルディスカッションなどが行われ、熊本地震を振り返りつつ、大規模災害時に消防職員が果たした役割の検証と団結権回復の必要性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25日の2017年度第4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、2017春季生活闘争方針を決定しました。

そして2月17日に政府・人事院に要求書を提出し、2017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25都道府県（5月12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16日には500人規模の中央集会（ニッショーホール）、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8日の幹事クラス交渉、3月15・16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日には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、山本国家公務員制度担当大臣は、①2017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、昨年の実態調査結果や「働き方改革」の動向等も注視しつつ、今後の対応について検討を進める、③女性活躍とワークライフバランスの推進

については、超勤縮減を含む「働き方改革」を着実に進め、政府一丸となって取り組むとともに、両立支援制度が一層活用されるよう実効ある施策を推進する、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、再任用者の本格的活用について必要な検討を進める、なお、年金支給開始年齢の63歳への引上げに向けて検討を行う、⑤自律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する、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る、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諸手当については、民間動向、官民較差等を踏まえ対応する、③長時間労働の是正については、組織を挙げて取り組む必要があると認識している、④休暇、休業制度については、引き続き必要な検討を行う、⑤非常勤職員の給与については、政府の同一労働同一賃金の議論の動向等を注視しつつ必要な検討を行う、⑥雇用と年金の接続については、定年延長に向けた仕組みの具体化が必要であるが、当面、フルタイム中心の勤務を通じ、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、引き続き必要な対応を行う、⑦退職給付については、現在集計中であるが、見解の表明に向けては職員団体の意見を伺いながら適切に対処する、⑧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する、⑨健康管理対策やハラスメント対策の推進については、引き続き各府省と協力し、取組みを進める、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、財政再建を含め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。また、働き方改革実現会議における議論等を踏まえ、公務における対応等について、引き続き、政府及び人事院との交渉を継続する」との声明を確認しました。

また、27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を実施しました。

- (3) 公務員連絡会は、4月14日、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、定年前給与減額の仕組みの有無及びその給与種目、継続雇用者の定年前の役職、資格の変化及びその給与水準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) 雇用と年金の接続について、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を確認した、2015年12月の閣議における国家公務員制度担当大臣の「再任用職員の本格的活用の方策を検討する」旨の発言を受け、内閣人事局は、4月12日に「国家公務員高齢者雇用推進に関する方針」を改正しました。この改正では、①フルタイム官職での再任用を中長期的な視野に立って取り組むよう努める、②再任用職員が特定の業務に限定されない幅広い業務、多様な配置となるよう努める、③再任用職員、中高齢期職員や再任用職員を受け入れる職場の職員の意識改革に努める、④働き方改革の推進を通じて、職員全体が働きやすい職場環境の整備に一層努める、などの内容を盛り込みました。しかし、希望に反して短時間勤務で再任用される職員が少なくない実態に鑑みれば、本格的活用に向けた具体策となり得ていません。引き続き、内閣人事局・人事院に対し、職員の希望通りの再任用の実現を求めるとともに、改めて人事院の意見の申出に基づく定年延長を実施するよう、追求していく必要があります。

(5) 人事院は、内閣総理大臣及び財務大臣から民間における退職金及び企業年金の実態調査の実施と見解を求められたことを受け、昨年10月から調査・集計を行い、4月19日、同調査結果及び見解の公表を行いました。これに先立ち、公務員連絡会は4月11日、民間退職給付の調査に関わり書記長クラス交渉委員が給与局長との交渉を行い、検討状況について質すとともに、公務員連絡会の意見を踏まえ慎重に対応すること等を求めました。調査結果では「公務が民間を781,000円(3.08%)上回っている」との報告と「官民均衡の観点から、比較結果に基づき、退職給付水準について見直しを行うことが適切」との見解表明がなされました。

今後、調査結果の報告及び見解表明を踏まえ、政府において国家公務員の退職給付に係る具体的措置を検討していくことになることから、公務労協、公務員連絡会として検討状況を注視しつつ、交渉・協議を強化していく必要があります。

(6) 内閣人事局は、4月28日、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会を開催し、本年度の「ワークライフバランス推進強化月間の実施について」及び「国家公務員における「ゆう活」実施方針」を決定しました。本年度は、「超過勤務予定の事前確認の徹底」や「超過勤務状況時間・理由の見える化」などを共通取組事項として掲げていることなどが特徴です。

職員の自発的対応が基本ですが、昨年度までの実施結果から、いまだ一部で強制感がある実態が見られたことから、引き続き、職員の希望や負担を考慮して行うことを追求していく必要があります。

(7) 内閣人事局は、昨年実施した非常勤職員実態調査結果や働き方改革実行計画ロー

ドマップ等を踏まえ、5月24日の人事管理運営協議会幹事会において、「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」を申し合わせました。これは、「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について」（給実甲第1064号。以下「非常勤職員給与決定指針」という。）を踏まえ、①給与は、常勤職員の俸給月額の実態に留意しつつ、職務遂行上必要な知識、技術及び職務経験等を考慮する、②勤務実態等を適切に考慮し、期末手当／勤勉手当に相当する給与を支給する、③常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本に、遅くとも改正給与法施行日の翌月から非常勤職員給与を改定するものとする、ことが主な内容となっています。

この申合せでは、非常勤職員給与決定指針には記載のない勤勉手当を明記する一方、来年度からの段階的な実施とされるとともに、その内容はあくまで各府省の判断に基づくことから、各府省における対応を注視しつつ、処遇改善に必要な予算の確保等を追求していく必要があります。

2017年人勸期の取組み方針

一、2017年人勸期の取組みをめぐる情勢

1. 2017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、2017年春季生活闘争について、賃上げによる「底上げ・底支え」「格差是正」を通じ、「経済の自律的成長」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12日公表の集計結果（5月9日現在）について、「全体として「賃上げ」の流れが維持されている」として、「底上げ春闘」を貫徹すべく、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12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3,978組合で、組合員数による加重平均5,806円、1.99%で、去年同期比109円減、率は0.03ポイント減となっています。また、4月25日公表の日本経団連集計（大手企業・回答状況）では、7,155円、2.18%で、本年集計企業の昨年妥結比76円増、0.03ポイント増となっています。

一時金については、5月12日公表の連合集計によると、年間1,561,553円（額集計）、4.85月（月数集計）となり、去年同期比12,002円減、0.10月減（去年同期1,573,555円、4.95月）、本年夏季分で680,863円、2.28月となり、去年同期に比べ116,931円減、0.20月減（去年同期797,794円、2.48月）となっています。

また、民間企業の夏のボーナスについて、三菱UFJリサーチ&コンサルティング0.9%増、みずほ総研1.1%増、第一生命経済研0.5%増などの予測・予想が公表されています。

本年の官民比較の対象となる昨年冬は、日本経団連集計880,736円（前年比143円増、0.02%増（大手企業））、連合集計では額で691,946円（前年比19,395円減、2.7%減）、月数で2.42月（前年比0.03月減）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428,786円、前年比0.8%増となっています。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、家族手当の支給状況、配偶者に対する家族手当を見直す場合の要因やフルタイム継続雇用の役職・資格と給与水準について詳細に調査することとしています。

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ており、過去2年の動向を踏まえれば、平均年齢・平均給与の大きな変動はないものと見込まれます。

(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、昨年を若干下回る傾向にあるものの引上げの方向が明確となり、中小組合の賃上げ分（ベア）が大手組合を上回るなど、昨年以上に底上げが明確になっています。一方、先に見たように、本年は国公給与実態には大きな変動はないものと見込まれますが、民間における賃上げ幅が総体としては昨年より小さくなっているだけに、官民較差の結果がマイナスとなることもあり得る、予断を許さない状況にあります。

一時金についての民間動向は各種集計によって増減が混在し、現時点では官民比較の結果が見通せない状況となっており、今後の中小、地場の決着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) 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係わって、本府省業務調整手当について、0.5%相当分の引上げの実施が課題として残っていることから、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) 働き方改革への対応

働き方改革実行計画が3月末に決定され、そのロードマップに「国家公務員の非常勤職員の処遇改善」と「長時間労働の是正」が明記されたことから、人勧期に向けて

これらの課題を中心として、公務における「働き方改革」を具体化させていくことが重要です。

(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月には、例年通り、「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。この間の取組みでは、あくまで職員の自発的対応が基本であり、強制しないことを求めてきた結果、徐々に改善が図られつつありますが、いまだ一部で強制感がある実態が見られました。

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、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。

(3) 高齢雇用施策

雇用と年金の接続については、本年度の定年退職者から年金支給開始年齢が63歳となることから、2013年3月の閣議決定に基づいた雇用と年金の接続方法の検討が行われることとなります。政府による検討に対しては、人事院の段階的定年延長という意見の申出に基づく対応を、また、人事院に対しては、政府に強く働きかけるよう追求していく必要があります。

一方、再任用による対応については、公的年金が支給されないもとの、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。

なお、再任用であれ、定年延長であれ、定員の確保とその弾力的・経過的運用などが必要であり、その実現を追求していかなければなりません。

(4) 退職手当見直しへの対応

退職手当については、人事院の民間調査結果と見解を踏まえ、内閣人事局が具体的対応を検討していくことになることから、公務労協として、内閣人事局との交渉・協議を進めていくこととなりますが、公務員連絡会としても中心的な役割を果たしていくことが必要です。

二、2017年人勸期の取組みの基本的考え方

(1) 本年の人勸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・職場の取組みを一体のものとして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) 以上の考え方にに基づき、2017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 2017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・介護等に関わる両立支援策の改善など、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や民間調査機関の予測等を踏まえ、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、社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態を踏まえて、具体的に対応していくこととします。なお、住居手当については公務員宿舍数の削減及び宿舍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、ICT等を活用した厳格な勤務時間管理の実施と事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務縮減目標等の設定や新たな上限規制、在庁時間削減の取組みの強化・徹底など、より実効性のある超過勤務縮減策の具体化とその実施を求めます。あわせて、これらの措置に基づき、「超過勤務の縮減に関する指針」見直しを追求します。

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 公務において、「勤務間インターバル」を確保するよう求めます。

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 妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、子の年齢制限の緩和、改善や不妊治療のための休暇新設などを求めます。

(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、本年度の定年退職者から年金支給開始年齢が63歳となることから、段階的定年延長の実施に向けて、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) 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇原則に基づき、非常勤職員の給与の引上げを求めます。また、休暇制度等についても、常勤職員との均衡を基本として改善を図るよう求めます。
- (2) 非常勤職員給与の改善に向けて、「非常勤職員給与決定指針」の見直しを求めます。
- (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) 非常勤職員の育児休業について、民間と同様に改善するよう求めます。
- (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. 人勧期取組み方針の決定と地方説明会

- (1) 5月23日(火)の賃金・労働条件専門委員会総会で要求案を討議し、30日(火)の合同会議で2017年人勧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6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20日(火)に、「2017年人勧期における要求書」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10日の週 幹事クラス交渉
- 7月25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

2017人勧期の中央行動については、7月25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21日(水)	要求提出の翌日
○第2次	〃	7月25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。

2017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

2017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

① 社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態を踏まえて改善することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めること。

② 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。

(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

残された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」等を次の通り進めること。

① 超過勤務を縮減するため、ICT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とともに、事前の超過勤務命令を徹底すること。

② 民間における「働き方改革」の動向等も踏まえ、超過勤務縮減目標等の設定や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具体化し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。

- ③ 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。
- 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 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。
- 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 妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、新設を含め改善を図ること。

(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段階的定年延長を確実に実現するため、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) 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇原則に基づき、非常勤職員等の給与を引き上げること。また、休暇制度等についても、常勤職員との均衡を基本として改善すること。
- (2) 非常勤職員給与を改善するため、「非常勤職員給与決定指針」を見直すこと。
- (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) 非常勤職員の育児休業について、民間と同様に改善すること。
- (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。