

# 2016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、2016年人事院勧告に基づく給与改定及び両立支援制度の充実等について、勧告通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。政府は、10月14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、給与法等改正法案を国会に提出しました。
- (2) 国会では、11月2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、8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、10日に参議院内閣委員会で提案、15日に原案通り採決され、16日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行（一部2017年4月1日施行）されました。
- (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、2017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. 2017年度の基本要件について

- (1) 「2017年度賃金・労働条件に関わる基本要件事項の申入れ」は、11月22日に、内閣人事局、人事院に対して提出しました。  
2017年度の基本要件では、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、公務員等公共サービス従事者の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、職員の希望通りの再任用を保障するため、定員を確保すること。さらに、公務員の賃金引上げをめざすこと。
  - ② 管理職による超過勤務命令の徹底やICT等を活用した客観的かつ厳格な勤務時間管理を直ちに実施すること。また、より実効性のある超勤縮減策を直ちに実施すること。さらに、公務における「勤務間インターバル」を確保すること。
  - ③ ワーク・ライフ・バランス、女性の労働権の確立について、様々な方針等に基づく各種取組みが着実に実施されるよう、積極的な役割を果たすこと。
  - ④ 福利厚生では、国家公務員健康増進等基本計画の着実な実施を図り、ストレスチェックを確実に実施するとともに、引き続きストレス原因の追究と管理職員の

意識改革に努めること。さらに、ハラスメントについては、必要な対策を着実に推進すること。

- ⑤ 雇用と年金の接続では、職員の希望通りの再任用を実現すること。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 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、ラスパイレース比較を原則とした民調作業を行うこと。諸手当については、社会経済情勢の変化や職員の職務や生活実態を踏まえた改善を行うこと。
  - ② 超勤縮減については、客観的かつ厳格に把握できる勤務時間管理の仕組みを確立すること。また、勤務時間の上限規制を導入することを含め、政府全体として、より実効性のある超過勤務縮減の具体策を着実に実施すること。さらに、公務における「勤務間インターバル」を確保すること。
  - ③ 休暇・休業制度については、改正両立支援制度の円滑な実施をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善すること。また、不妊治療のための休暇を新設すること。
  - 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、性別や世代等を超えて働きやすい職場を実現するため、具体的な施策を講じること。
  - ⑤ 福利厚生等関係では、ストレスチェック制度の実施状況を把握し、一層円滑な実施と職場環境改善に向けて、必要な対応をはかること。また、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。
  - ⑥ 雇用と年金の接続について、職員の希望通りの勤務形態による再任用の実現に向け、2017年4月問題への具体的対応をはかること。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するよう、積極的役割を果たすこと。
  - ⑦ 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) 基本要求的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20日に行われました。

この交渉で内閣人事局からは、①2017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「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」等に沿って、働き方や仕事と育

児・介護等との両立、女性活躍推進など、様々な改革を推進するとともに、フレックスタイム制の円滑な運用や改正両立支援制度の周知等を図るなど、今後も、皆様の意見も伺いながら、超過勤務縮減等に政府一丸となって取り組む、③福利厚生施策について、職員の心身の保持増進等のため、「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき、ストレスチェック制度の適正な実施など、福利厚生施策の効率的かつ効果的な推進に努める、④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、⑤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、⑥非常勤職員の処遇改善については、本年行った実態調査結果等を踏まえ、採用予定者に対する勤務条件等の説明内容について課長級の申合せを行ったところであり、引き続き、民間の働き方改革の動向等も注視しつつ、非常勤職員の適正な処遇に向けた対応を検討する、⑦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、各府省のトップが長時間労働是正に向けた強い取組姿勢を持つことが重要であり、その上で、管理職員による超過勤務予定の事前確認等の取組を徹底することが必要であり、関係機関と連携しながらより実効性のある縮減策について検討を進める、④改正両立支援制度については、制度の周知を図り、円滑に活用されるよう努める、⑤ワーク・ライフ・バランスと女性の労働権確立について、女性活躍推進法等に基づく各府省の取組の支援や、両立支援策の拡充及び超過勤務縮減の推進など、男女ともに働きやすい勤務環境の整備について所要の検討を進める、⑥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、「仕事と育児・介護の両立に関する連絡協議会」などの機会を活用して、各府省に対し、所属職員への周知・徹底を図るなど、防止に向けた取組を進める、⑦雇用と年金の接続については、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一層活用する必要があると考えており、再任用の運用実態や参考事例の収集・分析、情報提供を行うなど、各府省の取組を支援していく、⑧非常勤職員の任用、勤務条件等については、指針のフォローアップや必要な指導を行ってきたところであり、指針に基づく適正な給与の支給が行われるよう取り組むとともに、政府の検討会の動向等を注視しつつ、関係方面と協力しながら、適切に対応し

ていく、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多岐にわたるものの、これで確実に改善するとの展望が開けるとの内容ではなく、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) 非常勤職員の処遇改善について、内閣人事局は、昨年4月に行った実態調査結果等を踏まえ、処遇改善に向けた対応策の一つとして、昨年12月14日の人事管理運営協議会幹事会において、非常勤職員採用予定者に対する勤務条件等の説明内容を各府省等申合せ事項として決定しました。申合せ内容は、①職務内容、任期等、②勤務時間等、③休暇・休業、④給与等、⑤社会保険・災害補償、⑥服務規律等の遵守事項、⑦離職、であり、引き続き、非常勤職員の処遇改善に向け、各府省における説明状況の点検等を内閣人事局に求めるとともに、各構成組織においては、人事当局に対し、採用予定者への丁寧な説明を徹底させていく必要があります。
- (2) 国家公務員における「ゆう活」及びワークライフバランス推進強化月間については、昨年11月11日に取組結果が公表され、「ゆう活」実施者の定時退庁割合が73.3%、20時までの退庁割合が81.9%と、昨年度に比べ増加しました。しかし、昨年度は通常国会が開会中であったことを踏まえれば、本年度の割合が増加したことは当然の結果であるといえます。また、構成組織からは、職場では未だ強制感があるとの意見も出されています。取組結果では今後の方向性として、「職場の業務改革に加えて業務削減等働き方改革の具体的な取組につなげていくことが重要」だとしており、引き続き、「ゆう活」及びワークライフバランス推進強化月間が、超過勤務縮減をはじめとする働き方改革に資する取組となるよう、内閣人事局との交渉・協議を継続していく必要があります。

# 2017年春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2017年春季生活闘争に当たって、公務労協2017年春季生活闘争方針（案）に基づき、以下の通り、取組みを進めます。

## 1. 2017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25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、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の実現」「ディーセント・ワークの実現」をめざすとともに、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を進めるなど、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「2017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2016～17年度を一つの単位として8,000円のベア要求、UAゼンセンはベースアップとして2%を基準に要求、JAMは個別賃金要求への移行をめざしつつ、平均賃金方式では賃金構造維持分平均4,500円に加え6,000円で10,500円以上の賃上げ、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。

公務員連絡会としても、こうした闘争方針等を踏まえ、連合に結集して2017年春季生活闘争を全力で組織します。

連合の非正規労働者に関わる様々な取組みについて、公務・公共部門の役割を認識し、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、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、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 2017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・改善をめざし、「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) 働き方改革、ディーセント・ワークの実現、非常勤職員の均等処遇、雇用と年金の接続など労働諸条件を改善する取組み

- ① 働き方改革について、同一労働同一賃金原則に基づく非常勤職員等の処遇改善を含む諸課題の解決を求めます。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 退職手当について、退職給付の官民比較を踏まえた見直しが行われる場合には、関係当局に対し、十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めます。

## 2. 具体的な取組み課題と要求の考え方

### (1) 必要な定員を確保する取組み

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。2017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 2017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%基準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、社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態に基づく改善を求めることとし、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。

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。

また、非常勤職員の給与について、常勤職員と同様に改定することを求めます。

② 公務員連絡会は、政府・人事院に対して、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し、一層の改善に向けて、必要な見直しを行うことを求めます。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、超勤命令の徹底やICT等を活用した厳格な勤務時間管理を直ちに実施させるとともに、超過勤務縮減目標等を設定させ、より実効性のある超勤縮減の具体策の着実な実施を求めます。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、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。

#### (8) 退職手当の官民比較と見直しに対する取組み

退職給付の官民比較及びその結果を踏まえた人事院の見解表明に向けて、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ます。

退職手当制度の具体的な見直しが行われる場合には、公務労協として内閣人事局との交渉・協議と合意に基づく対応を求めます。

### 3. 2017春季要求事項

別記の通り、政府・人事院に対する2017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25日の幹事会で2017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17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(水) 幹事クラス交渉（職員団体審議官、内閣審議官）
- 3月16日(木) 書記長クラス交渉（給与、職員福祉局長、人事政策統括官(15日)）
- 3月24日(金) 回答指定日ー委員長クラス交渉

#### (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20日(月) 要求提出の翌週初日
- 第2次 3月16日(木) 中央行動に連動
- 第3次 3月27日(月) 回答指定日の翌週初日

- ② 3月16日(木)に500人規模の中央行動(ニッショーホール)を実施し、中央集会や政府(15日)、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17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(金)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2017春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等		
1月25日(水)	公務労協春闘方針等地方代表者説明会(連合会館203会議室)		
2月17日(金) 20日(月)  23日(木)	2017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  公共サービスキャンペーン開始集会 (TOC 五反田メッセ)	上 申 書 提 出 行 動 等	地 方 決 起 集
3月 8日(水)  16日(木)  24日(金) 27日(月)	幹事クラス交渉  中央行動 ・決起集会(500人規模、ニッショーホール) ・書記長クラス交渉 (内閣人事局人事政策統括官(前日)、給与局長、職員福祉局長) <第2次全国統一行動>  回答指定日 <第3次全国統一行動>		会 等

## 対内閣人事局2017年春季要求事項

### 1. 働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保等について

- (1) 働き方改革について、同一労働同一賃金原則に基づく非常勤職員等の処遇改善、長時間労働の是正、定年延長の実現による高齢職員の一層の活用等を進めること。
- (2) 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。
- (3) 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. 2017年度賃金について

- (1) 公務員労働者の2017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、2017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) 非常勤職員の給与について、政府全体として統一的に対応することとし、常勤職員と同様に改定すること。

### 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やICT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、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. 退職手当について

退職給付の官民比較及びその結果等を踏まえた見直しを行う場合には、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること。

## 9. 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。

## 10. その他の事項について

- (1) 障がい者雇用促進法に基づく措置を着実に実施するとともに障がいの別をこえた雇用促進を図ること。
- (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2017年春季要求事項

#### 1. 賃金要求について

##### (1) 2017年度賃金の引上げについて

2017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。

#### 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。2017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 超過勤務を縮減するため、事前の超過勤務命令の徹底やICT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。
  - ② 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の具体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。
  - 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。
  - 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、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) 改正両立支援制度の円滑な実施をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善すること。
- (4) 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. 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、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. 退職手当について

退職給付の官民比較結果に基づく見解表明を行う場合には、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。

## 8. 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。