

2018年春季生活闘争の経過

1. 連合の春季生活闘争

(1) 連合は、2018年春季生活闘争について、引き続き「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、これらの取組と「2018年度政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として、①企業間における公正・適正な取引関係の確立、②税による所得再分配機能の強化、③雇用形態にかかわらず均等待遇原則の法制化、および時間外労働の上限規制の確実な実現、などの取組を強力に進めてきました。

(2) 賃上げの取組については、月例賃金の引上げにこだわるとともに、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16日に発表した「2018年度版経営労働政策特別委員会報告」（以下「報告」）の中で「4年間にわたって実現してきた賃上げのモメンタムをデフレからの完全脱却と経済の好循環の拡大・加速へつなげていかなければならない」そのためにも、「何よりもまず経営者自らが積極経営のギアをさらに上げる必要がある」と力強く宣言するとともに、経済全体の好循環につなげていくために「働き方改革と労働生産性向上の一体的取組→企業収益の拡大→処遇改善」という「社内における好循環」をつくり出すとしています。これに対し連合は、「賃金の引上げに対して、従来に比べて踏み込んだ呼びかけを行っている姿勢は評価できる」としつつも、「相も変わらず『年収ベースの引上げ』にこだわっており、真に社会的要請に応えようとしているとはいえない」「真に自律した経済成長を求めるならば、『人への投資』と生産性向上が同時に推し進められる『正のスパイラル』が必要である」と指摘しています。

(3) 取組の状況は、5月8日現在の連合集計（同月10日公表）によると、回答引出し

組合数は4,091組合（2017年5月12日公表：3,978組合）で、平均賃金方式では加重平均6,061円、2.09%で、昨年同期比255円増、0.10ポイント増（2017年5月11日公表：5,806円、1.99%）。一時金については、年間1,594,535円、4.96月で昨年同期比32,982円増、0.11月増（2017年5月12日公表：1,561,553円、4.85月）、本年夏季分が740,095円、2.45月で昨年同期比59,232円増、0.17月増（2017年5月12日公表：680,863円、2.28月）となっています。非正規労働者の時間給については276組合で回答を引き出しており、平均妥結額（加重平均）は25.34円の引上げで、昨年同期比3.90円増となっています（2017年5月12日公表：21.44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2,806組合で4,942円、2.02%となっており、全体と中小組合との定相当込み賃上げ率の差は2016春季生活闘争以降着実に縮小しており、連合は「全体と中小組合との定昇相当込み賃上げ率の差は2016春季生活闘争以降着実に縮小しており、「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、非正規労働者については、「賃上げ率はいずれも、いわゆる正規労働者を主たる対象とする平均賃金方式の集計結果を上回っている」状況です。

2. 公務労協の取組

- (1) 公務労協は、1月30日の第25回代表者会議で、2018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を展開してきました。具体的には、①2018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、③公務員制度改革と労働基本権確立の取組、④賃金等の取組、⑤非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組、⑥雇用と年金の確実な接続に向けた取組、などを当面の重点課題として取り組んできました。
- (2) 2018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「2018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震災を経験した立場で、行政としてあるいは労働組合としてやるべきこと、②それぞれが従事する事務・事業の立場からの大規模災害時の対応や通常業務における公共サービスの課題、③国への要望事項、などについて、地方公務労協等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4日、連合主催のシンポジウム「質の高い公共サービスを維持するために」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340名が集まり、森本登志男キャリアシフト株式会社代表取締役による、基調講演「働き方の未来形」が行われた。次に、カレン・カーチスILO国際労働基準局次長により公務員の労働基本権に関して課題提起がされた後、消防職員、教員、税関職員から現場実態の報告があり、パネルディスカッションが行われ、質の高い公共サービスに向けた労働基本権回復と自律的労使関係制度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

- (1) 公務員連絡会は、1月31日の2018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非常勤職員の待遇改善と雇用確保、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、2018春季生活闘争方針を決定しました。

政府が2月16日、「公務員の定年の引上げに関する検討会」の論点整理をもとに、人事院に、国家公務員の定年引上げに関わって、職員の分限及び給与に関する事項についての検討を要請したことから、公務員連絡会は、2018春闘で対応していくこととしました。

- (2) 公務員連絡会は、2月20日に政府・人事院に要求書を提出し、2018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15日には450人規模の中央集会（全電通会館ホール）、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7日の幹事クラス交渉、3月14・15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23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。

- (3) 委員長クラス交渉の中で、梶山国家公務員制度担当大臣は、①2018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、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組等も踏まえ、必要な取組を進める、③女性活躍とワークライフバランスの推進については、長時間労働を是正するためにも「働き方改革」を一層着実に進め、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、定年の引上げについては、論点整理を行い、人事院に要請した検討を踏まえた上で、公務員連絡会の意見も伺いつつ、具体的な制度設計を行ってまいりたい、また定年退職者の再任用を着実に推進していく、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長時間労働については、引き続き関係機関と連携しつつ、是正に向けた取組を強力的に推進していきたい、④両立支援制度を含む休暇、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、昨年改正した指針を、休暇については「同一労働同一賃金」の議論等を踏まえて必要な検討を行う、⑥定年引上げについては、今般の政府からの検討要請も踏まえるとともに、職員団体の意見も聴きながら鋭意検討していきたい、⑦再任用職員制度については、民間動向や各府省における運用状況を踏まえつつ、必要な検討を行っていきたい、⑧女性を対象とした人材確保活動や、女性職員の登用に向けた研修や両立支援等により、各府省の取組が進むよう支援していきたい、⑨健康管理対策やハラスメント対策の推進については、引き続き各府省と連携し、取組を進めていきたい、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、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堅持・強化していく」との声明を確認しました。

また、26日の第3次全国統一行動では、人勸期の取組の決意を固める時間外職場集会等を実施しました。

- (4) 公務員連絡会は、4月16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給与の改定状況について、ベース改定を行う際、重点配分する年齢階層の設問の追加、②住宅手当について、支給要件・手当額の決定要素についての選択肢の細分化、③家族手当について、扶養する家族の区分に配偶者と子の組み合わせに加えて、子のみの場合の手当月額に関する設問の追加、④高齢者雇用施策の状況として、定年年齢の引上げ・廃止有無に関する設問、一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組み等についての設問の追加、⑤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、など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。

- (5) 昨年の勧告時報告に基づき、人事院は、3月30日に、「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を改正し、新たに①前回の改正以降の制度改正（フレックス、介護休暇分割、介護時間）の反映、②両立支援の現状を踏まえたキャリア形成支援に関する運用上の留意点の提示、③「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」の防止を含む両立支援の必要性等の周知、などを追加しました。今後、各府省において、改正指針に基づいた制度の円滑な活用がなされるよう取り組んでいく必要があります。

- (6) 内閣人事局は、4月20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実施方針」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、これまでの取組実態を踏まえ、「ゆう活」を強制実施しない旨の文言が方針本文に加えられました。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。

2018年人勸期の取組方針

一、2018年人勸期の取組をめぐる情勢

1. 2018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、2018年春季生活闘争について、引き続き「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場に立った働き方」を同時に実現し、「経済の自律的成長」「ディーセント・ワークの実現」等をめざし、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取組を進めてきましたが、5月10日公表の集計結果（5月8日現在）について、「平均賃金方式で見ると「賃上げ」の流れは依然、力強く維持されている」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10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4,091組合で、組合員数による加重平均6,061円、2.09%で、去年同期比255円増、率は0.10ポイント増となっています。また、4月25日公表の経団連集計（大手企業・回答状況）では、8,621円、2.54%で、本年集計企業の昨年妥結比で437円増、0.12ポイント増となっています。

一時金については、5月10日公表の連合集計によると、年間1,594,535円（額集計）、4.96月（月数集計）となり去年同期比32,982円増、0.11月増（前同1,561,553円、4.85月）、本年夏季分で740,095円、2.45月となり、昨年同期に比べ59,232円増、0.17月増（前同680,863円、2.28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1.2%増、みずほ総研2.0%増、第一生命経済研1.8%増、日経新聞4/16付3.69%増（年間）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の冬は、経団連集計で880,793円（前年比57円増、0.01%増（大手企業））、連合集計では額で660,851円（前年比31,095円減、4.5%減）、月数で2.43月（前年比0.01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438,359円、前年比2.2%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、家族手当の支給状況(子のみの場合の支給額を追加)、配偶者に対する家族手当を見直す場合の要因等を調査するほか、時間外労働の割増賃金率の調査を行わないこととする一方、定年が61歳以上またはない場合について、一定年齢到達時における給与減額の有無とその内容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、昨2017年度の定年退職者から年金支給開始年齢が63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3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、春季賃上げが昨年を上回る傾向にあり、賃金引上げの流れが力強く継続しています。以上のように、民間における賃上げ幅はほぼ昨年並みは確保することが見込まれるものの、先に見たように国公給与実態には大きな変動はないとしても、給与制度の総合的見直し終了がどう影響するかなど、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。

2. その他の課題をめぐる情勢

(1) 働き方改革への対応

働き方改革については、労働時間を罰則付きで上限規制するとともに同一労働同一賃金の原則を明確化する一方、労働時間等の規制を外す高度プロフェッショナル制度を導入するための働き方改革関係法案が国会に提出されていますが、審議・成立の見通しは不透明です。働き方改革の推進は公務部門においても重要課題となっており、政府・人事院は民間の関係法案の動向を見守りつつ対応するという消極的姿勢にありま

すが、本年の春季生活闘争で民間労使が36協定の見直し、勤務間インターバル制度の導入や非正規職員の待遇改善を行っていることも踏まえ、人勤期に向けて長時間労働の是正や非常勤職員等の均等待遇などの課題を中心として、公務における「働き方改革」を具体的に推進し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、本年から実施方針に「強制的に実施させることがないよう十分に配慮」することが明記されるなど徐々に改善が図られつつあります。他方、「朝方勤務」が削除され、「ゆう活」という取り組み方がワーク・ライフ・バランス推進のスローガンとして適当なのかどうかも問われる状況にあります。

全府省に関わる取組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、政府が、2月16日に「公務員の定年の引上げに関する検討会」の「論点整理」に基づき、人事院に「分限及び給与に関する事項」について検討要請を行い、人事院がその具体化に向けて検討を始めていることから、定年引上げの早期実現に向けて、人事院との交渉・協議を強化し、意見反映に努めていく必要があります。

一方、引上げ後の定年が年金支給開始年齢に接続するまでの間は、再任用による対応が必要であり、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、定年引上げであれ、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。

二、2018年人勤期の取組の基本的考え方

(1) 本年の人勤期の取組については、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、2018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 2018年の給与改定勧告にあたって、官民較差をめぐる予断を許さな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 定年引上げの早期実現に向けて、十分交渉・協議し、合意に基づいて対応すること。再任用職員給与制度の改善についても、十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。

③ 「働き方改革」について、公務部内における課題を解決するため、早急に具体策を講じることはもとより、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、待遇・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の導入など、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」の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の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

公務員の定年について、早期引上げを実現するため、人事院に対し、十分な交渉・協議、合意に基づく対応を求めます。定年引上げまでの間は、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。

(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待遇改善の取組

- (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) 改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づいた着実な待遇改善を求めます。
- (3) 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と待遇の改善をめざし、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、慶弔に係る休暇の速やかな改善措置等を求めます。
- (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を進めます。

四、具体的な取組の進め方

1. 人勸期取組方針の決定と地方説明会

- (1) 5月22日(火)の賃金・労働条件専門委員会総会で要求案を討議し、29日(火)の合同会議で2018年人勸期の取組方針を決定します。
- (2) 地方代表者への方針説明会を6月5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(水)に、「2018年人勸期における要求書」を人事院に提出し、取組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9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

(1) 構成組織の取組

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

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

2018人勧期の中央行動については、7月26日(木)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(木) | 要求提出の翌日 |
| ○第2次 | 〃 | 7月26日(木) |
| ○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。

2018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

2018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。

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 新たに超過勤務縮減目標等を設定するとともに、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。
- ③ 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を引上げること。あわせて、超過勤務手当の全額支給を徹底すること。
- ④ 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。
- ⑤ 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。

⑥ 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

公務員の定年について、早期引上げを実現するため、その具体化に向けて、2011年の意見の申出を基本として、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。なお、定年引上げまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を実現すること。

(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待遇改善について

(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) 改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な待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待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の改善について、慶弔に係る休暇を速やかに措置するとともに、他の休暇についても具体化を図ること。

(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。