

# 2017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について

- (1) 公務員連絡会は、2017年人事院勧告に基づく給与改定等について、勧告通り実施するよう政府に求め、対応を図ってきました。しかし、9月の第194臨時国会冒頭で衆議院が解散、10月に第48回衆議院議員総選挙が行われたため、給与法等の審議は第195回特別国会で行われることとなりました。政府は、11月17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、給与法等改正法案等を国会に提出しました。
- (2) 国会では、12月1日に衆議院内閣委員会で審議し、原案通り採決され、5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、5日に参議院内閣委員会で提案、7日に原案通り採決され、8日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行（一部2018年4月1日施行）されました。  
なお、退職手当の見直しについては、人事院の見解に沿って支給率を引き下げるための国家公務員退職手当法等改正法案が国会に提出され、給与法等改正法案と合わせて審議されたのち、可決・成立し、2018年1月1日に施行されました。
- (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、2018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. 2018年度の基本要求について

- (1) 「2018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28日に、内閣人事局、人事院に対して提出しました。  
2018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、当面、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、公務員の賃金水準を引き上げること。
  - ② 使用者の責務として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。また、働き方改革実行計画等を踏まえ、職員の勤務状況の把握や超過勤務

事由の事前確認の徹底などを着実に実施すること。さらに、上限規制を含むより実効性のある超勤縮減策を直ちに実施すること。

- ③ 女性公務員の労働権確立について、様々な方針等に基づく各種取組が着実に実施されるよう、積極的な役割を果たすこと。
- ④ 福利厚生施策について、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 雇用と年金の接続について、人事院の意見の申出等を踏まえ、早期に定年延長を実現することとし、具体化に向けて公務員連絡会と交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。それまでの間は、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。さらに、必要な定員の確保に向け弾力的扱い等について交渉・協議すること。
- ⑥ 同一労働同一賃金をはじめとする均等処遇の原則に基づき、非常勤職員を法律上明確に位置付け、常勤職員に適用している法令、規則等を適用すること。また、改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、予算の確保など必要な措置を講じるとともに、給与改定については、政府全体として統一的に対応すること。
- 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の賃金水準が引き上がるよう、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。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 使用者の責務としてICT等を活用した厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること。また、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勤縮減の具体策を着実に実施すること。
- ③ 休暇・休業制度の拡充や新設をはじめ、非常勤職員を含めた全ての職員が必要な時に制度を活用できるよう環境整備に努めること。また、両立支援制度の円滑な活用を図るとともに、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 女性の労働権確立について、各種方針等に基づく計画等の着実な実施に向け、積極的な役割を果たすこと。
- ⑤ 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。また、ストレスチェック制度の確実な実施に向

け必要な対応を図ること。さらに、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、2011年の意見の申出を基本として、早期に定年延長を実現するため、その具体化に向けて必要な対応を行うこと。それまでの間は、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とともに、生活水準を確保すること。

⑦ 同一労働同一賃金をはじめとする均等処遇の原則に基づき、非常勤職員を法律上明確に位置付け、常勤職員に適用している法令、規則等を適用すること。また、改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な処遇改善となるよう各府省を指導すること。さらに、慶弔等の休暇を速やかに措置するとともに、他の休暇も具体化を図ること。

(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、①2018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政府一丸となって働き方を改める意識改革や超勤縮減等に取り組み、本年4月からは超勤実施時に上司が理由等を把握するなどの勤務時間の適切な管理を更に徹底したところであり、引き続き、全ての職員が能力を発揮できる環境整備に努める、③女性公務員の労働権確立については、各種方針等に基づき各府省の取組を引き続きフォローアップする、④福利厚生施策については、国家公務員健康増進等基本計画の実施状況を把握し、各府省において必要な措置が講じられるよう取り組む、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、定年引上げの検討に当たっては、様々な機会において皆様のご意見を伺う、⑥非常勤職員制度については、本年5月の各府省申合せに沿って非常勤職員の処遇改善が進むよう、関係機関とも連携しながら必要な取組を進める、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長時間労働の是正に向けては、官民の参考事例を収集・提供すること等により、各府省の取組を支援するとともに、上限規制に係る民間労働法制の議論等を踏まえ、実効性ある措置を検討することとしており、引き続き取組を強力に推進する、④両立支援制度の活用については、制度の周知を図り環境整備等に取り組む、⑤勤務間インターバル制については、引き続き民間労働法制に係る議論や民間企業における導入状況等を注

視する、⑥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支援や、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、⑦心の健康づくり対策については、指針に沿った取組を進めるとともに、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、講演会等の開催やハンドブックの配布を行ってきたところであり、今後典型的な事例や防止のための事例紹介などの取組を進める、⑧雇用と年金の接続については、意見の申出以降一貫して定年引上げが必要である旨述べてきており、今後必要な検討を鋭意進めるとともに、当面は、引き続きフルタイム中心の再任用が実現できるよう定員上の取扱いについての働きかけなど必要な取組を行う、⑨非常勤職員の任用、勤務条件等については、改正指針に基づき処遇改善が行われるよう適切に対応するとともに、民間法制の国会審議等を踏まえ、慶弔に係る休暇等について必要な検討を進める、などの見解が示されました。

(3) 内閣人事局、人事院の回答は多岐にわたるものの、展望が持て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) 非常勤職員制度について、5月に申合せがなされた「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」及び7月に改正された、いわゆる「非常勤職員給与決定指針」において、一定の要件に該当する非常勤職員に対し、期末手当のほか勤勉手当の支給に努める旨が示され、その際考慮すべき事項として勤務実績等が明記されました。そのため、内閣人事局は、従前より非常勤職員の勤務実績の把握の方法や程度について各府省で運用が異なっていたことから、12月26日に「非常勤職員の勤務実績把握方法の例」を発出しました。また、人事院も、この例を参考に勤勉手当の支給に努める旨の事務連絡を同日に発出しています。引き続き、政府全体で非常勤職員の処遇改善が図られるよう、取組を進めていく必要があります。

(2) 国家公務員健康増進等基本計画（2016年4月に国家公務員福利厚生基本計画より名称等改正）の実施状況について、計画では①管理職員、課長補佐及び係長相当職に昇任時の心の健康づくり及びハラスメント防止に関する研修の受講率、②職員に対するストレスチェックの実施率、③心の健康づくりに関する相談体制の整備率、④要医療該当職員及び二次健診対象職員の受診率、に関する数値目標（100%）が設定されており、①～③については前回までの実施状況と同様に高い率で推移していますが、④については受診率が伸びているものの目標には程遠いため、引き続き、健康管理の観点からも受診率の向上に取り組んでいく必要があります。

# 2018春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2018春季生活闘争に当たって、公務労協2018春季生活闘争方針（案）に基づき、以下の通り、取組を進めます。

## 1. 2018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

連合は、12月5日の中央委員会で、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」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」等をめざす「2018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非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかるため、「誰もが時給1,000円」、時給換算で37円の賃上げなどの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2018年度3,500円、2019年度3,500円以上のベア要求、UAゼンセンはベースアップとして2%を基準に要求、JAMは平均賃金方式では賃金構造維持分平均4,500円に加え賃金改善分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6,000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2018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待遇改善、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

- 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を進めることとします。
- ③ 2018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、使用者責任を追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、非常勤職員の均等待遇、雇用と年金の接続など労働諸条件を改善する取組

- 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待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 国家公務員の非常勤職員の法的位置づけを求めるとともに、国・地方の非常勤職員の常勤職員との均等待遇の実現をはじめ、雇用の安定と待遇改善の取組を進めます。
- ④ 雇用と年金の接続について、定年引上げの早期実現を追求します。定年引上げまでの間は、現行制度の下でフルタイムを中心とする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すこととします。

## 2. 具体的な取組課題と要求の考え方

### (1) 必要な定員を確保する取組

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く雇用と年金の接続実現、定年引上げに向けて、必要な定員を確保させることが課題となります。2018春季生活闘争期から

の重要課題と位置づけて取組を進めることとします。

## (2) 賃金を巡る取組

① 2018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「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇」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、少なくとも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) 非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組

① 各構成組織は、連合・地方連合会が提起する正規労働者との均等待遇実現、「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、少なくとも同一労働同一賃金ガイドライン案に基づき、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組みます。

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、改正後の給与決定指針等、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待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待遇の原則に

に基づき、関係法令等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

- 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・ワークとワーク・ライフ・バランス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を一段と強化します。具体的には、政府・人事院に対して、使用者の責務として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の設定や上限規制を講じることを含め、より実効性のある超勤縮減の具体策を直ちに実施することを求めます。また、超過勤務手当の全額支給を求めます。

#### (5) 女性公務員の労働権確立を巡る取組

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を進めます。

#### (6) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組

- ① 公務員の定年について、早期引上げを求めて、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、2013年の閣議決定等に基づいてフルタイムを中心とする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すこととします。
- 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

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. 2018春季要求事項

別記の通り、政府・人事院に対する2018春季要求事項を確認します。

### 4. 取組の進め方

#### (1) 方針決定

1月31日の幹事会で2018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20日(火)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7日(水) 幹事クラス交渉（職員団体審議官、内閣審議官）
- 3月15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（14日））
- 3月23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21日(水) 要求提出の翌日
  - 第2次 3月15日(木) 中央行動に連動
  - 第3次 3月26日(月) 回答指定日の翌週初日
- ② 3月15日(木)に400人規模の中央行動（全電通会館ホール）を実施し、中央集会や政府（14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。また、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を進めます。

#### (5) 回答指定日

- ① 3月23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2018春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等
1月31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20日(火) 21日(水)  23日(金)	<p>2018春季要求提出</p> <p>&lt;第1次全国統一行動&gt; 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</p> <p>公共サービスキャンペーン開始集会 (TOC五反田メッセ)</p>
上 申 書 提 出 行 動 等	
3月7日(水)  15日(木)  23日(金) 26日(月)	<p>幹事クラス交渉</p> <p>中央行動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・決起集会(400人規模、全電通会館ホール)</li> <li>・書記長クラス交渉</li> </ul> <p>(内閣人事局人事政策統括官(前日)、給与局長、職員福祉局長)</p> <p>&lt;第2次全国統一行動&gt;</p> <p>回答指定日</p> <p>&lt;第3次全国統一行動&gt;</p>

## 対内閣人事局2018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待遇改善、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. 2018年度賃金について

- (1) 公務員労働者の2018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を推進すること。当面、国家公務員の非常勤職員制度について、法律上明確に位置付け、勤務条件等について、同一労働同一賃金及び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、改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な待遇改善が行われるよう各府省を指導するとともに、2018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。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) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、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、使用者の責務として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、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減策を直ち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. 女性公務員の労働権確立について

- (1) 公務における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) 公務員の定年について、公務運営を確保する観点からも早期に引き上げることとし、その具体化に向けて、人事院の意見の申出等を踏まえ、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。
- (2) 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とともに生活水準を確保すること。
- (3) 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。

## 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

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) 福利厚生的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. 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) 障がい者雇用促進法に基づき、2018年4月からの精神障がい者に対する新たな措置も踏まえ、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。

## 対人事院2018春季要求事項

### 1. 賃金要求について

#### (1) 2018年度賃金の引上げについて

2018年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を精確に把握し、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。

### 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、勤務条件等について、同一労働同一賃金及び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) 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。2018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。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、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。

### 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) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、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 使用者がその責務としてICT等を活用した厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること。
  - ② 新たに超過勤務縮減目標等を設定するとともに、上限規制を講じるなど、より実効性のある超過勤務縮減の具体策を直ちに実施すること。
  - 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) 両立支援制度が円滑に活用できるよう、その周知を図るとともに、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. 女性公務員の労働権確立について

- (1) 公務における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) 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。
- (2) 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とともに生活水準を確保すること。
- (3) 再任用職員の給与制度等について、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、合意に基づいて改善すること。

## 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. その他の事項について

障がい者雇用促進法に基づき、2018年4月からの精神障がい者に対する新たな措置も踏まえ、障がいの別をこえた雇用促進を図ること。