

## 2018年人勸期、確定期前半の取組経過(案)

### 1. 人事院報告・勧告、意見の申出をめぐる取組について

- (1) 2018年人勸期の取組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定年引上げの早期実現と再任用職員の給与制度の改善、③「働き方改革」の具体的実現と超過勤務の縮減、④非常勤職員給与引上げなどの待遇・労働条件の改善、等を重点課題とし、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5日に地方代表者説明会を開催し、人勸期方針について意思統一をした上で、20日に人事院へ要求書を提出し、2018年人勸期の取組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官民較差の見込み、②再任用職員の給与改善、③客観的勤務時間管理と上限時間の実効性、④勧告時の定年引上げの意見の申出と給与水準確保、⑤非常勤職員の給与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集計中で回答できることはない、②同一労働同一賃金の議論を注視する、③上限時間の実効性確保は検証を義務付けている、④60歳超職員の給与水準は民間企業の60代給与水準が前提、⑤非常勤職員の休暇については必要な対応を行っていく、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。

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中、②官民較差・一時金は現在集計中であるが、民間の状況について各種調査結果を見ると定昇分を含む賃上げ率は昨年を上回る結果となっている、一時金は、各種調査結果では前年より増加しているものと見受けられる、③諸手当については、民間の状況、公務の実態等を踏まえ必要となる検討を行っていく、合わせて定年引上げ等について、①定年を段階的に65歳に引き上げること、②役職定年制を導入すること、③定年前の再任用短時間勤務制を導入すること、④60歳を超える職員の年間の給与水準は現行定年年齢前の水準から一定程度引き下げた水準にすること等について検討を行っている、などの回答を示すにとどまりました。

これに対し、公務員連絡会が、①官民較差の回答内容は極めて不満であり、再回答を求める、②住居手当改善要求に対する人事院の検討状況如何、③配偶者がいな

い場合の子に対する扶養手当の減額を是正すべき、④改正された非常勤職員給与決定指針について各府省に対する遵守指導の徹底、⑤定年引上げの場合の給与水準を一定程度引き下げることにについて丁寧に説明すべき、⑥定年引上げに合わせ、分限の検討を行うのは次元の違う話だ、などと追求したことに対し、給与局長は、①較差は集計中であり、改めて交渉する、②一時金については夏のボーナスに注目しているが、比較方法は現段階では見直す必要はない、③住居手当は見直す必要があると考えており、引き続き検討していく、④扶養手当はまずは現行制度でいく、⑤非常勤職員給与決定指針の水準に届くよう各府省を指導していく、⑥定年引上げの際の給与は有識者の意見も聴きながら丁寧に説明していく、⑦分限の必要な見直しは定年引上げに対する環境整備と考えている、との見解を示すにとどまりました。

また、職員福祉局長は、①長時間労働の是正について、働き方改革関連法の成立を踏まえ、超勤時間の上限を人事院規則で定める、②パワハラ防止については、検討会を設けるなどして公務における対策を検討していきたい、③非常勤職員の休暇について、結婚休暇を設けるなど、慶弔に係る休暇について所要の措置を講じていきたい、などと回答しました。回答に対し、公務員連絡会が、①非常勤の慶弔休暇は措置するということか、②長時間労働是正の各府省のこれまでの取組に対する評価如何、③これまで上限時間を定めていなかった理由、④上限時間の特例については、労使関係、勤務条件に関わる課題であり、人事院としての機能を発揮すべき、⑤長時間労働是正に組合も取り組むが、人事院も是正の決意を示すべき、などを求めたところ、職員福祉局長は、①慶弔休暇については、所要の措置を講じる、②各府省が工夫して取り組んできたが課題として残っている、③これまでは指針の目安時間で取り組んできたが、民間の法規制も踏まえ、規則で定めることにした、④特例業務の適用については、各府省任せにならないよう人事院としても取り組む、⑤超過勤務縮減という共通認識のもと、取り組んでいく、との見解を示しました。回答を踏まえ、公務員連絡会は、「上限時間の特例に対する不満は残るが、事後的な検証あるいは規則を定めるにあたり、誰が見ても特例だと思えるものにするべきだ。今後、現場で取組を進めることとし、改めて議論していきたい」と強く要請し、交渉を締めくくりました。

8月1日に行われた2回目の交渉で、給与局長は、①官民較差は若干のプラスとなる見通し、②特別給は支給月数が若干の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、基本的な給与である俸給を引き上げる、また、定年引上げについて、①定年を段階的に65歳に引き上げる、②暫定的な制度として再任用制度を存置する、③当分の間、役職定年制を導入する、④定年前の再任用短時間勤務制を導入する、⑤60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定する、などと回答しました。

これに対し、公務員連絡会が、給与について、①本俸重視を基本として、高齢層を含め全世代へ配慮した配分、また、非常勤職員に配慮し、初任給や若年層職員を重視すること、②一時金についての民間動向の認識如何、比較方法の改めでの議論が必要、③勤勉手当引上げは、育児休業の職員や非常勤職員の待遇に問題がある、④非常勤職員給与決定指針について、人事院として責任を持った対応を求める、定年の引上げについて、①2011年の意見の申出との関係如何、②給与水準が8割水準に満たないのは不満だが、最低限要求（60歳前の給与カーブの見直しは行わない、現行再任用職員の給与水準から実質的に引きあがる、当該世代の生計費を満たす）に沿ったものであることを確認したい、③定年も分限の一つであるが、降任・免職とは別であると理解してよいか、などと追求したのに対し、給与局長は、給与については、①調和をとった配分としたい、②一時金については、各種調査結果ほど期待したものにはなっていない、民間の考課査定分と勤勉手当の比率を合わせている、③指針に示した水準に届くよう、今後も各府省を個別に指導していく、定年の引上げについては、①2011年の意見の申出は、年金支給開始年齢が引き上げられたことで実施できず、新たな意見の申出により、実質的な意味を失うと考えている、②定年前の給与カーブについてはおおむね均衡しており、直ちに見直すことは適切でないと考えている、③定年と降任・免職は各々分限処分の一類型ではあるが、異なるものである、との見解を示しました。

最後に、公務員連絡会は、「今回の西日本豪雨などの大災害をはじめ、極めて厳しい現場で奮闘する人たちの期待に応えるものとなるよう、最終回答のギリギリまで寄り添った対応を求める」と強く要請し、決着は総裁交渉に持ち越されました。

2日の配分等に関する幹事クラス交渉で、職員団体審議官は、①較差は俸給の引上げに充てる、②俸給の水準改定は、初任給及び若年層に重点を置き、初任給は平均改定額の2.5倍程度、若年層は平均改定額の2倍をやや下回る程度、その他の号俸は一定の額を基本に改定する、③一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。

3日に行われた委員長クラス交渉で、人事院総裁は、給与について、①勤告日は8日（10日に延期）、②官民較差は0.1%台半ば、③特別給は0.05月分増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、若年層についても1,000円程度の改定、その他は400円の引上げを基本に改定、⑤住居手当について、公務員宿舍料の引上げも考慮して必要な検討を行っていく、公務員人事管理について、①国民の信頼回復にむけた取組に言及、②超過勤務命令の上限を人事院規則で定める、③非常勤職員に慶弔に係る休暇を措置する、定年の段階的引上げについて、①定年年齢を段階的に65歳に引き上げる、②当分の間、役職定年制を導入する、③定年前短時間勤務制を導入する、④60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に

設定する、などを内容とする意見の申出を行うと回答しました。

これに対し公務員連絡会は、①月例給及び一時金の5年連続引上げは、組合員の期待に一定程度応えたもの、②超過勤務について人事院規則で上限を定めることは評価するが、特例は問題、③定年引上げが着実かつ確実に実現するまで人事院が最後まで責任を果たすべき、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、9日に代表者会議を開催して、①月例給及び一時金の5年連続引上げは、組合員の期待に一定程度応えるもの、②一時金を5年連続で勤勉手当の引上げに充てたことは育児・介護に携わる職員、非常勤職員等への配慮を欠く、③超過勤務の上限時間を人事院規則で定めることは評価するが、特例を設けることは問題で、上限時間の実効性確保が課題、④非常勤職員の待遇について、慶弔休暇の適用等に加えて、一層の改善が必要、⑤定年の引上げを着実かつ確実に早期実現することが重要であり、人事院が最後まで責任を果たすことを求める、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・人事院、与党側の動向を見つつ、適切な時期に内閣人事局や人事院との交渉を配置して、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10日には、委員長クラス交渉委員が梶山弘志国家公務員制度担当大臣と加藤勝信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) 勧告日当日に第1回給与関係閣僚会議が開催され、国家公務員制度担当大臣から、①今回の人事院勧告は、民間給与の実態を反映し、月例給・ボーナスとも引上げ勧告となったこと、②政府としては、労働基本権制約の代償措置の根幹を成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給与関係閣僚会議において検討を進め、早急に結論を出す必要があること、が報告されました。今後、さらに検討を進め、適切な時期に改めて給与関係閣僚会議に諮られることとなります。

なお、定年引上げについては、同日の閣議において、国家公務員制度担当大臣から、人事院の意見の申出を踏まえて、必要な対応を検討する旨報告されています。

## 2. その他の課題について

- (1) 内閣人事局は、5月18日に国家公務員の非常勤職員における勤勉手当支給や給与法改正時の対応予定等を把握するため調査を開始しました。この調査は「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」（2017年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ。以下、「申合せ」という）を踏まえた取組の状況を把握することを目的として実施したものです。まだ調査結果は出ていませんが、申合せや

いわゆる「非常勤職員給与決定指針」（2017年7月改正。以下、「指針」という）を踏まえた待遇改善がはかられているかを注視し、必要に応じた対策を講じていく必要があります。

また、公務員連絡会も非常勤職員等の実態と申合せや指針の改正による影響を把握するため、同時期に「国家公務員職場における非常勤職員等実態調査」を実施し、9月12日に結果をとりまとめました。調査結果からは、期末・勤勉手当の支給については、「任期が相当長期にわたる非常勤職員に（中略）支給するよう努めること」とされたため、受給者が大幅に増加する一方で、勤務時間については、フルタイムの割合が減少しており、勤務時間を短くすることで勤勉手当の予算を確保したのではないかと想定されるなど、申合せや指針によって手当支給や勤務時間など、非常勤職員の待遇に影響を与えていることがわかりました。

この間、公務員連絡会は、非常勤職員の待遇改善を重要課題と位置付けて取り組んできましたが、さらに改善していくためには各府省における予算の確保が不可欠であり、非常勤職員の実態を把握しつつ、当局交渉を強化していく必要があります。

(2) 中央省庁において、決裁文書の改ざんや幹部職員によるセクハラなどが問題となり、国民の信頼を大きく損なう事態が生じました。これを受け、政府は「行政文書の管理の在り方等に関する閣僚会議」を開催するなど、信頼を損なう事態を発生させないための仕組みやルールについて検討を行い、7月25日、内閣人事局は各府省に対して「法令等の遵守、行政文書の適正な管理及びハラスメントの防止に関する人事評価への適切な反映について（依頼）」を発出し、人事評価実施規程を変更するよう依頼しました。

また、9月7日には、人事院がいわゆる「懲戒指針」を改正し、公文書の不適正な取扱いについて、新たに処分を定め、標準例を追加しました。

## 2019年度年間取組方針(案)

### 一、われわれを取り巻く情勢と取組の進め方

- (1) 情勢については、公務労協の「2018年度取組経過と2019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、人事院勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした取組を進める必要があります。
- (3) 公務員連絡会は、「本年の給与改定勧告について、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出すること」「定年引上げについて、早期に着実かつ確実に実施すること」を政府に要求してきましたが、給与改定勧告及び定年引上げのいずれについても取扱い方針が決定されていません。要求の実現に向けて、取扱い方針の早期閣議決定、給与法改正法案の国会提出と成立、定年引上げ実施の方針決定と具体化作業の早期着手を求めていくことが、喫緊の最重要課題となっています。

### 二、取組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

- (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
  - 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、財政窮迫の深刻化とともに無原則・無秩序な歳出・公務員人件費の削減へと社会全体が暴走しかねない情勢に至ることを警戒しつつ、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進めます。取組に当たっては、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、最低賃金の継続的な引上げ、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、公共サービス基本法の意義と目的等を重視した、公務労協の良質な公共サービスキャンペーンの取組への対応を図ります。

## (2) 本年の人事院勧告及び定年引上げの意見の申出に対する取組

本年の人事院勧告の取扱いについては、政府は勧告当日の8月10日に第1回給与関係閣僚会議を開催し、さらに検討していくことを確認しましたが、自由民主党の総裁選挙もあり、いまだその取扱い方針が決定されていません。また、定年引上げの意見の申出については、政府は何らの動きも示していません。いずれにしても、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、勧告通り実施することの早期閣議決定、給与法改正法案の国会提出とその成立、定年引上げ実施の方針決定と具体化作業の早期着手を求めていくこととします。

## (3) 2019年度基本要求的取組

本年も例年通り、政府・人事院に対して2019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、合同会議等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) 勤務時間など労働諸条件改善の取組

ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、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すこととし、公務における働き方改革を実現するため、以下の取組を進めます。

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、厳格な勤務時間管理の実施を求めます。非現業国家公務員については、超過勤務に上限時間を設けるための人事院規則等の改正に対して、他律的業務と非他律的業務の明確化、及び特例の厳格化を追求します。改正人事院規則等の実施に向けて、関係構成組織は労使交渉を強化し、上限時間の実効性を確保することとします。

これらの取組を踏まえた課題整理を行い、必要に応じ、人事院規則等の更なる改善を求めるとします。

あわせて、「勤務間インターバル」の確保を図るとともに、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 育児や介護等に関わる両立支援制度の円滑な活用に向けて、制度の周知徹底、職場環境の整備などに取り組みます。

③ 短時間勤務制度の実現をめざして粘り強く取り組みます。

④ 夏季休暇の日数増、リフレッシュ休暇や不妊治療のための休暇の新設など、社会

的要請に応える休暇・休業制度の拡充に取り組みます。

- 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、福利厚生の充実など、労働諸条件の改善に取り組みます。
- ⑥ 公務職場における障害者雇用の促進について、関係閣僚会議において決定された取組の実現に、主体的立場からの協力と努力をはかり、とくに共働と共生の職場環境の改善を進めます。

#### (5) 女性公務員の採用等の推進に向けた取組

- ① 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を進めます。

#### (6) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保の取組

- ① 非常勤職員給与指針や育児休業等の適用、期間業務職員制度の実施状況を点検しながら、必要な予算の確保を含めて、一層の待遇改善に向けた取組を強化します。
- ② 慶弔休暇の改善を直ちに実施させるとともに、非常勤職員の休暇制度について一層の改善に取り組みます。
- ③ 公務内におけるさらなる格差是正をめざし、同一労働同一賃金の原則を踏まえた労働諸条件の点検を行いながら、非常勤職員制度等の抜本的な改善に向けた取組を進めます。

## 2. 雇用と年金の確実な接続等に向けた取組

- (1) 雇用と年金の接続については、公務労協に結集し、人事院の意見の申出に基づく定年引上げが早期に着実かつ確実に実施されるよう取組を進めます。
- (2) 段階的な定年引上げが完成するまでの間は、雇用と年金の空白期間について、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

- (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

- (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めます。
- (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めます。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。