

2017年人勧期、確定期前半の取組経過

1. 人事院勧告をめぐる取組について

- (1) 2017年人勧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公務における「働き方改革」の推進、③非常勤職員の給与引上げ、などを重点課題とし、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7日に地方代表者説明会を開催し、人勧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、2017年人勧期の取組を本格的に開始しました。

7月13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本年民調、国公給与実態と官民較差の状況、②再任用職員の給与改善、③具体的勤務時間管理や超勤縮減のための上限規制導入等の公務内対応、④再任用職員の本格的活用と定年延長に向けた対応、⑤非常勤職員の給与等の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官民較差は集計中のため回答できない、②再任用制度の運用状況等を踏まえ、必要な検討を行う、③民間労働法制等を注視し、検討を進める、④再任用については必要な取組を行い、定年延長については、適切に対応する、⑤非常勤職員の給与は適正な給与の支給に取り組む、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。

25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を進めている、②官民較差は現在集計中であるが、民間の賃上げ率は2%程度のプラスとなっており、最終的に較差がどうなるか注目している、③一時金については、民間の本年夏のボーナスが前年より減少しているように見受けられるが、現在集計中である、④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な検討を行う、と回答しました。これに対し、公務員連絡会が、①官民較差の回答内容は不満であり、再回答を求める、②一時金の増減についての人事院の印象如何、③住居手当を改善すべき、④扶養手当について、昨年の勧告では民間の状況等に応じ、必要な見直しを検討する旨言及しているが、認識如何、⑤改正された非常勤給与決定指針に基づき、各府省に守るべき基準として対応を求めるべき、⑥政府方針に基づいた定年延長の具体的検討についての認識如何、を求めたの

に対し、給与局長は、①較差・一時金は、改めて交渉する、②住居手当は、現状でいいかとの問題意識をもち今後の変化に注目していく、③扶養手当は直ちに見直す状況ではない、④非常勤職員の給与は今後も各府省を指導していく、⑤定年延長問題は在職状況等の変化を踏まえ、課題整理など積極的に対応する、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各府省の長時間労働是正の取組に積極的に協力・支援する、②民間労働法制の動向等を踏まえた制度見直しは、ご意見もお聞きしながら実効性ある措置を検討する、③非常勤職員の休暇は、民間における議論を踏まえ検討する、などと回答しました。回答に対し、公務員連絡会が、①超勤が減らない根本原因は人員不足にあるが人事院の認識如何、②公務は労働基本権制約のため労働条件を決定できないため、代償機関である人事院が前面に出るべき、③罰則付上限規制について、公務でもより強い形で規制すべき、④超勤縮減に向けた「より実効性ある取組」の具体策について、覚悟をもって取り組むべき、⑤両立支援制度を更に改善すべき、など一層の労働諸条件の改善に向けた積極的な対応を追求しました。これに対し、職員福祉局長は、①超勤要因について、人員不足が影響していると認識しており、手立てを尽くして取り組む必要がある、②超勤縮減について、各府省の取組が前に進むよう支援していく、③超勤縮減に向けた「具体的取組」については、民間労働法制の議論等を注視しつつ、必要な検討を行う、④労働基本権制約の代償機関として、必要な施策に取り組んでいく、⑤両立支援制度の活用指針改正など、ワーク・ライフ・バランスの観点からも超勤縮減に取り組む、との見解を示すにとどまりました。これを受けて公務員連絡会は、「隗より始めよの観点から、働き方改革や超勤縮減をはじめとした諸課題の解決に向け、人事院の主体的対応」を求め、交渉を締めくくりました。

8月2日に行われた2回目の給与局長交渉では、①官民較差は昨年を下回るもののプラスとなる見通し、②特別給は支給月数が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、俸給を引き上げる、④本府省業務調整手当の改定を行っても、なお制度改正原資に残余分が生じた場合には、その原資を用いて、若年層を中心に昇給回復することが考えられる、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①全世代に配慮しつつ、非常勤職員との関わりで初任給や若年層職員重視で配分すべき、②一時金引上げについて、社会的・政治的説明責任など十全の対応を、③改正非常勤給与決定指針や勧告に基づき本年から非常勤職員の処遇を改善すべき、④政治的・社会的圧力による一方的な変更は断じて認められないことを前提としつつ、給与制度の総合的見直し完成以降の給与制度検討の有無如何、などと求めたのに対し、給与局長は、①較差の配分方法は要望として承り作業を進める、②一時金引上げについて、人事院として

きっちり説明する、③改正指針に基づき非常勤職員の処遇改善に向け各府省を指導する、④給与制度全体の新たな見直し等について、本年勧告時報告で指摘する事項はない、と回答しました。最後に、公務員連絡会は、「総裁回答交渉に向け、ギリギリまでわれわれの要求に応えるよう検討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。

3日の配分等に関する幹事クラスとの交渉で、職員団体審議官は、①較差は俸給の引上げに充てる、②経過措置を受けている職員の支給額が増加せず較差が残ることから、2018年度に予定していた本府省業務調整手当の一部を本年4月に遡及して引き上げる、③俸給の水準改定は、初任給、若年層に重点を置き、初任給は平均改定額の2倍をやや下回る程度引き上げ、その他の号俸は一定額を基本に改定する、④一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。

4日に行われた委員長クラスの交渉で、総裁は、①勧告日は8日、②官民較差は0.1%台半ば、③特別給は0.10月分増で勤勉手当に充てる、④行政職(一)表1級初任給を1,000円引上げ、若年層も同程度の改定、その他は400円を基本に改定、⑤本府省業務調整手当について、係員級は600円、係長級は900円を本年4月に遡及して改定し、来年4月からはそれぞれ6%相当額、4%相当額に改定、⑥行(一)表6級相当以上で55歳超職員の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給水準の引下げの際の経過措置は、2018年3月31日で廃止、⑦経過措置廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、2015年1月1日に抑制された昇給を回復(2018年4月1日に37歳に満たない職員の号俸を1号俸上位に調整)、⑧再任用職員の給与の在り方について、定年の引上げに向けた具体的検討との整合性にも留意しながら必要な検討を行う、⑨非常勤職員給与について、改正指針の内容に沿った処遇改善に向け各府省を指導、⑩長時間労働是正について、民間法制の議論等を踏まえ、職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討する、⑪定年引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、諸状況の変化も踏まえ、鋭意検討を進める、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①月例給及び一時金の4年連続引上げは、民間における賃上げ動向を反映し、組合員の期待に一定程度応えるものと受けとめる、②長時間労働是正が極めて重要な課題であるとしたことは評価できるが、より実効性ある具体策に踏み込まなかったことは残念、③雇用と年金の接続について、定年延長の具体的検討が政府方針に明記され、再任用制度の限界も極まりつつある中、積極的提起を見送ったことは機を失するもの、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、7日に代表者会議を開いて、①月例給・一時金ともに4年連続の引上げは、組合員の期待に一定程度応える勧告となった、②月例給与の配分は、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、較差が小さい中ですべての公務員

に配慮した措置である、一時金の引上げ分を4年連続で勤勉手当に充てたことは、育児・介護に携わる職員や非常勤職員等への配慮を欠くものである、③長時間労働対策が働き方改革実行計画ロードマップに明記される中、人事院はその重要性を前面に打ち出したものの、より実効性のある具体策に踏み込まなかったことは残念なことである。あわせて、公務の勤務時間法制と労働基本権制約のもとでの代償制の問題を改めて明確にしたと言える、④雇用と年金の接続に関わって、政府が骨太方針に「公務における定年延長の具体的検討」を明記し、人事院の改めての主体的な対応が求められたが、積極的提起を見送ったことは機を失するものである、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、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、政府に対する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8日には、委員長クラスが梶山国家公務員制度担当大臣に、10日には加藤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) 政府は、8月15日に第1回給与関係閣僚会議を開催し、国家公務員制度担当大臣から、①今回の勧告は民間の賃金の上昇を反映し、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な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検討を進め、早急に結論を出す必要があること、③退職手当の支給水準の見直しについても、その内容の具体化を進めていくこと、が報告され、今後、その対応について議論することが確認されました。

その後、第194臨時国会の冒頭に衆議院が解散されたことに伴い、人事院勧告の取扱い方針は決定されておらず、勧告を実施するための給与法改正法案の閣議決定及び国会提出も不透明な状況です。予断を許さない国会情勢のもと、勧告通り実施するための改正法案の早期成立に向けて対策を強化していかなければなりません。

2. その他の課題について

- (1) 人事院は、7月12日に「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、いわゆる非常勤職員給与決定指針（以下「指針」という））を改正し、①基本となる給与について、「非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員が属する職務の級が複数ある場合において、それらのうち最下位の職務の級の初号俸の俸給月額を基礎」としていたが、非常勤職員の職務状況は多種多様であり、また、同一労働同一賃金に取り組む趣旨を踏まえ、より類似した職務に従事する常勤職員との権衡を確保できるようにするため、「最下位の職務の級を基礎とする」旨の文言を削除、及び「職務内容、職務経

験等、在勤する地域」の並びについて、俸給に係る要素と手当に係る要素に整理、②期末・勤勉手当の支給について、勤務期間の経過が2、3月などの職員にも手当を支給できるよう、「相当長期にわたって勤務する」を「任期が相当長期にわたる」に改正し、少なくとも6月以上の任期について該当することとし、6月未満については各府省が6月以上との権衡を考慮して適正に判断、③勤勉手当の支給について新たに追加したことに伴い、「勤務実績等を考慮」の文言を追加、が改正内容となっています。

あわせて、指針には明記されていないものの、5月の「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」（人事管理運営協議会幹事会申合わせ）の内容と同様に、給与改定時期については、「常勤職員と同じ取扱いを基本として、遅くとも改正給与法施行の翌月までには改定すること」と、各府省に口頭説明がなされています。

この間、公務員連絡会は、非常勤職員の処遇改善を重要課題と位置付け、勤勉手当の支給など指針の改正を求めてきており、一定の改善がみられたこととなります。指針について、人事院は、各府省に対し、2018年4月1日実施に向けて必要な措置を講じるよう、要請していますが、本年勧告に基づく給与改定から対応がなされるよう求めていく必要があります。改正指針に基づく給与改定及び勤勉手当の支給には、各府省における予算の確保が不可欠であることから、公務員連絡会として、政府・人事院に対し、指針を最低水準としてその処遇を改善するよう、各府省に対する指導を求めていくとともに、各構成組織が関係当局との交渉を強化する必要があります。

(2) 非常勤職員の休暇・休業について、本年3月の雇用保険法等一部改正法の成立により、10月1日から保育所等に入れられない場合等の事情に限り、1歳6月まで延長可能であった育児休業が、2歳まで延長できることとされました。これに伴い人事院も、同様の措置を講じるため、人事院規則等を改正しました。また、本年の勧告時報告では、「今後、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について、検討を進めていく」ことが明記されています。引き続き、勤務形態による休暇の差別的取扱いの解消を含めた休暇に係る諸課題の解決を求めるとともに、民間における議論の動向を注視しつつ、更なる処遇改善を実現していかなければなりません。

(3) 骨太方針2017において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」ことが明記されたことを受け、6月28日には、関係府省の局長級等で構成される「公務員の定年引上げに関する検討会」が設置されました。具体的検討については、検討会の下に設置される関係行政機関担当課長で構成される幹事会で行われ、当面、民間や人事院、各府省のヒアリング等を通じ、それぞれの高齢雇用の現状や給与等の実態・課題の把握等を行うこととしています。一部では、改正に向けたス

ケジュール感が報道されていますが、あくまで骨太方針に基づき具体的検討を進めることのみが決定されるにとどまっています。

公務員連絡会はこれまで、現行再任用制度の限界を指摘しつつ、早期の定年延長を求めてきました。政府の検討状況を注視しつつ、引き続き、定年延長の実現に向けて政府・人事院対策を強化していかなければなりません。

(4) 人事院は、3月29日に労働安全衛生規則が改正され、「月100時間超の時間外・休日労働をする労働者の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供すること」が義務化されたことに伴い、公務においても同様の措置を講じるため、6月に「人事院規則10-4（職員の保健及び安全維持）の運用について」を改正し、超過勤務が1月当たり100時間を超えた職員の氏名及び当該職員に係る超えた時間に関する情報を健康管理医に対して提供することを義務付けることとしました。

また、本年の勧告時報告では、長時間労働の是正に向けた取組・検討と併せて、この改正も踏まえつつ、「民間労働法制の動向等も踏まえ、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置について検討を行う」旨明記しています。

しかし、超過勤務が常態化し、一向に改善が見られない状況を鑑みれば、健康管理上の配慮は当然措置すべきものであり、まずは厳格な勤務時間管理や超勤縮減に向けたより実効性ある取組を行うことが不可欠です。長時間労働の是正に向けた具体策の実施を政府・人事院に対し求めていく必要があります。

2018年度年間取組方針

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「2017年度の取組経過と2018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」等を政府に要求してきましたが、衆議院の解散総選挙が実施されたため、いまだ本年の給与改定勧告の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をめざしていくことが、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、2020年度のプライマリーバランス黒字化目標の達成が困難となり、財政健全化が絶望的となっている情勢にあることも踏まえ、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) 本年の人事院勧告の取扱いに対する取組

本年の人事院勧告の取扱いについては、政府は8月15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、9月28日の衆議院解散で総選挙が実施されたことから、いまだその取扱い方針が決定されていません。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をめざしていくこととします。

(3) 2018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2018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し、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取組を進めます。具体的には、働き方改革実行計画ロードマップや本年の人事院報告、そして民間法制の見直しも視野に入れながら、厳格な勤務時間管理の実施、縮減目標等の設定や上限規制など、実効性ある超過勤務縮減策の具体的推進に取り組みます。また、「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、福利厚生の実充など、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がい者雇用の拡大等に取り組みます。

(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 改正後の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、一層の処遇改善に向けた取組を強化します。
- ② 慶弔休暇の速やかな改善を求めるとともに、非常勤職員の休暇制度の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、民間法制における同一労働同一賃金の推進を視野に入れながら、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、早期に定年延長が実現するよう取組を進めます。
- (2) 定年延長実現までの間は、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めざすとともに生活水準を確保するため、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。