

2014年3月3日

人事院北海道事務局  
局長 相川 広一 殿

北海道官公部門連絡会  
議長 安田 宗一

## 要 求 書

貴職におかれましては、常日頃から、私ども公務関係労働者の生活と処遇改善にご尽力頂き、心から敬意を表します。

さて、本年の春季生活闘争について連合は、「デフレから脱却し、経済の好循環をつくり出す」ことを実現するための「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取組みを最重要課題と位置づけ、すべての働く者の処遇改善の実現に向け、取組みを進めています。

安倍政権は、デフレ脱却と経済再生を最優先課題として、いわゆる「アベノミクス」と呼ばれる政策を進め、経済の好転による企業収益の増加を雇用拡大、賃上げによる消費や内需の拡大につなげようとしています。何よりも労働者の賃上げが重要です。

一方、国家公務員の給与については、昨年、貴院が「給与制度の総合的見直し」を報告し、政府も昨年11月15日の公務員給与に関する取扱い方針の閣議決定で、給与体系の抜本改革について2014年度中から実施に移せるよう人事院に対し要請する、としています。報告では、給与の地域間、世代間配分の見直しなどを検討課題としていますが、とりわけ、格差を拡大する地域間配分の見直しには反対です。

公務員労働者が国民の期待に応え、東日本大震災からの一刻も早い復興・再生はもとより、解決を迫られるさまざまな課題に的確に対処し、国民生活の安心と安全を確保していくためには、雇用の安定と公務員に相応しい労働条件の維持・改善が不可欠です。

北海道官公部門連絡会は、下記のとおり2014年春闘の統一要求事項を決定し、北海道内公務関係労働者の総意として、賃金・労働条件の改善要求を提出することとしました。

貴職におかれましては、これらの趣旨をしっかりと認識頂き、要求課題の実現に向けて最大限の努力をされるよう要求します。

### 記

#### 1. 賃金要求について

##### (1) 給与制度の総合的見直しについて

昨年の人事院報告で示された給与制度の総合的見直しの検討にあたっては、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) 2014年度賃金の引上げについて

2014年度の給与改定にあたっては、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。

##### (3) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

① 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。

- ② 比較対象職種の拡大への対応については、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。

#### (4) 諸手当の見直し・検討について

- ① 住居手当について、公務員宿舍使用料引上げに伴って見直す場合には、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 特殊勤務手当については、現行の公務職場の実態を踏まえて、措置が必要なものについて検討を行うこと。
- ③ その他の諸手当の改善については、官民較差及び民間実態を踏まえ、十分交渉・協議し、合意に基づいて進めること。また、これまでの経過を踏まえて、急激な経済情勢の変化により対応が必要な事項について検討すること。

#### (5) 再任用職員の給与制度等について

「国家公務員の雇用と年金の接続について」（2013年3月26日閣議決定）に基づく再任用職員の給与制度等の措置についての検討に当たっては、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. 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て、勤務条件等について均等待遇の原則に基づき、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」の実施状況を点検・報告するとともに、着実な処遇改善に努めることとし、2014年度については非常勤職員の給与を1時間当たり30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、施行から3年が経過することから、制度の課題について検証し、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用に努めること。加えて、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。

## 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) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、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 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・徹底を図り、人事院として積極的役割を果たすことにより、在庁時間の一層の削減に努めること。
  - ② 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 超過勤務を縮減するため、超過勤務命令の徹底やIT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行うこと。また、新たに上限規制を導入することを含め、実質的に効果がある超過勤務縮減策を取りまとめ、着実に実施すること。
  - 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・休業制度を拡充するとともに、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) 公務に雇用創出型・多様就業型の本格的なワークシェアリングを実現することとし、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。あわせて、両立支援

を推進するための多様で弾力的な勤務時間制度等の検討にあたっては、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

#### 4. 人事評価制度について

中立・公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、人事評価制度の実施及び評価結果の活用状況を検証し、必要に応じて指導、改善措置等を講じることとし、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

#### 5. 高齢者雇用施策について

雇用と年金の接続について、2011年の意見の申出を踏まえ、年金支給開始年齢が62歳になる2016年度までに段階的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. 男女平等の公務職場の実現について

- (1) 公務職場における男女平等の実現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) 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の着実な実行と「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の目標実現に向け、積極的な役割を果たすこと。
- (3) 「第3次男女共同参画基本計画」及び「日本再興戦略」に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、職員調査の結果も踏まえ、実効ある具体的促進策を講じること。

#### 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) メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断、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。
- (3) パワー・ハラスメントについて、民間動向や2011年人事院調査の結果を踏まえ、適切な対策を講じること。また、セクシュアル・ハラスメントについては、実態把握に基づき、必要な対策を強化すること。
- (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、予算及び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. その他の事項について

- (1) 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。とくに、知的障がい者及び精神障がい者の雇用促進に関する具体的方策を明らかにすること。
- (2) 国家公務員法等の一部を改正する法律案中、新設される国家公務員法第108条の5の2の規定に基づいて、人事院規則で定める内容を明らかにすること。

以 上