

2013年6月28日

北海道人事委員会  
委員長 中澤 義則 様

北海道公務員共闘会議地公三者共闘会議  
議長 千葉 利裕

## 2013年人事院勧告等に関する要求書

地公三者共闘会議は貴職に対し、2月18日、「2013年度基本賃金の引き上げ等に関する要求書」を提出し、3月26日の春闘段階における交渉で、例年同様に検討していく姿勢が表明されました。

連合は、今年の春闘を、傷んだ雇用・労働条件の復元をはかるたたかいと位置づけて取り組み、デフレ脱却をめざす安倍内閣が企業に賃上げを要請するなかでの2013年の春闘は、近年では異例の満額回答や年間一時金の増額が一部で見られました。

公務を巡っては、本年1月28日、総務大臣から、国家公務員と同様の給与減額措置を講ずるよう要請があり、さらに、給与の減額を前提とした地方交付税の減額が行われたことにより、各地方自治体財政を圧迫し、職員の給与も大幅に減額されるといった、厳しい事態に直面しています。

一方、良質なサービスを確保していくためには、雇用の安定と公務・公共サービスに従事する労働者の処遇確立は極めて重要であり、労働基本権が制約されている現在の制度下において、人事委員会勧告は労働条件改善の重要な役割を果たすものであり、貴職にはその役割を誠実に果たす責務があります。

北海道においては、私たちの切実な要求を受け止めず、2013年度の独自削減における4.5%への段階的低減は6月でとし、7月より2014年3月まで月例給で7.15%、期末・勤勉手当で8.2%など国に準じた新たな独自削減が実施されることとなりました。

独自削減措置は15年目に突入し、昇給・昇格制度の見直し勧告による給与水準の引き下げ、今年度からの退職手当の引き下げにより、組合員・家族は厳しい生活実態に追い込まれ、生活も、我慢も限界であり、職員の士気は低下するばかりです。

また、今年度の退職者より公的年金の支給開始年齢の引き上げにより、無年金・無収入時代が発生することから、雇用と年金の確実な接続を図るため、定年の延長を基本に、当面の措置として、再任用制度の義務化・拡充が必要です。

さらに、合理化による人員削減が進む中で、業務の効率化や超過勤務の縮減など労働条件の改善、生活水準の維持・改善を求める声は、より切実なものとなっています。

人事院は、民間給与実態調査について、昨年同様、5月1日から6月18日までの日程で行っています。貴職においては、職員の生活実態を直視した勧告と次の重点課題実現のため、関係機関に対して積極的に働きかけることを強く要求します。

### 記

#### 1 人事院勧告に関わる要求事項

- (1) 官民給与の比較方法のあり方については、社会的に公正な仕組みとなるよう抜本的に改善することとし、2013年度においては比較対象企業規模を100人以上とすることや一時金については、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よう関係機関へ働きかけること。
- (2) 官民比較給与項目に寒冷地手当を含めず調査を行うよう関係機関へ働きかけを行うこと。

- (3) 官民比較の手法として、平均で4.8%引下げた新給料表との水準比較に基づく較差を勧告するよう関係機関へ働きかけること。
- (4) 国の「要請」を受けた地方公務員給与引き下げについて、二度とこのような措置が行われることのないよう関係機関へ働きかけること。
- (5) 50歳台職員の昇格・昇給のあり方については、公務員連絡会と十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。
- (6) 給与構造改革終了に伴い、進展状況については慎重な検討を行うとともに、新たな制度見直しの検討を開始する場合には、連合・公務員連絡会との「交渉・協議・合意」を前提とするよう関係機関へ働きかけること。
- (7) 非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討への着手について、連合・公務員連絡会と十分交渉・協議しながら作業を進めるよう、関係機関へ働きかけること。
- (8) 文科省が検討している「教職員給与の見直し」については、現行水準の維持・改善を基本に一方的に行わないよう関係機関に働きかけること。

## 2 北海道独自の要求事項

### (1) 賃金引き上げ等に関する要求

- ア 2013年度の給与改定にあたっては、北海道人事委員会は自らの主体性を重んじ、北海道の公務員の生活を維持・改善するため、道連合官公部門連絡会及び各関係組合が提出する要求書に基づき、積極的な勧告を行うこと。
- イ 国の「要請」を受けた地方公務員給与引き下げについて、人事委員会としての見解を明らかにするとともに、公民比較については、7月1日現在での調査も実施すること。
- ウ 今年度7月から実施が予定されている給料の削減など独自削減措置について、任命権者に対して停止勧告を行うこと。また、この独自削減により、北海道職員の賃金水準が民間賃金を大幅に下回ることから、2013年の勧告では賃金水準の引き上げ勧告を行うこと。
- エ マイナス勧告が行われた場合、その年度の削減率はマイナス改定の実施分を圧縮し、制度的調整は行わず、また、プラス改定の勧告が行われた場合には、4月まで遡及適用した際の差額を含める改定後の賃金上昇分への削減は、行わないこと。
- オ 2010年12月から実施した55歳超え職員に係る給料の一律削減措置については、直ちに停止し、公民較差を踏まえた配分の問題として慎重な検討及び十分な交渉・協議を行うこと。
- カ 一連の賃金合理化を全て復元し、実損を回復すること。定期昇給の12月延伸について、直ちに復元すること。また、既得権剥奪など新たな賃金合理化は一切行わないこと。
- キ 臨時・非常勤の賃金・労働条件について、定数内職員との均等待遇を基本に改善する指針を示すこと。

### (2) 給与構造改革に係る課題に対する要求

- ア 格付け等の見直しが実施され、2011年度から新たな取扱いとなったが、行政職4・5級には既に事実上の昇給停止状態となっている職員が多く在職しており、見直しは更にその状態に拍車をかけることとなることから、給料表については、全員が定年まで昇給が可能となるよう全給料表、全級の号俸を増設すること。
- イ 一般職員に係る勤務実績の給与への反映については、今後も労使交渉結果を踏まえること。
- ウ 現給保障措置については、2011年の廃止勧告を撤回し、2006年に措置した経過や道職員の受給実態、国の取り扱いなどを考慮し、あらためて存続を前提にした勧告を行うこと。
- エ 広域異動手当については、広域の人事異動を伴う北海道職員の実態を踏まえ、導入に向けて関係機関へ働きかけること。
- オ その他、多くの課題が残されていることから、任命権者と十分に連携を図り、解決に向けて、検討すること。

- (3) 賃金表の改善等
- ア 賃金水準の改善については、実効があがる措置を講ずること。特に、教育職・医療職・研究職給料表について改善を図ること。
  - イ 獣医師・薬剤師など採用困難職種となっている実態を踏まえ、初任給調整手当を増額・措置すること。
  - ウ 初任給について、人材確保の観点から、民間水準を考慮し、引き上げを行うこと。
- (4) 一時金
- ア 一時金については、勤勉手当制度を廃止して、期末手当に一本化するとともに、民間動向を正確に反映した支給水準となるよう改善すること。
  - イ 役職段階別加算制度は、給料表・職種間の格差を廃止し、全員一律配分すること。
- (5) 諸手当・旅費等
- ア 単身赴任手当については、実態として単身生活を強いられている場合は全てに該当させるとともに手当の増額を図ること。
  - イ 扶養手当については、支給額増額、支給年齢制限の大学院卒業までの拡大や配偶者の父母や連れ子についても対象とし、属性区分の見直しなど改善を図ること。
  - ウ 通勤手当は交通機関利用者に全額実費支給すること。特に、「通勤手当の特例」の適用要件から異動・移転要件を撤廃するなど、特別急行列車の使用や高速道路利用の制限の緩和を図ること。また、交通用具使用者への支給額については、必要経費を含め実態に見合った額を支給するとともに、民間の支給実態調査を行うこと。
  - エ 住居手当は支給額を改善すること。また、単身赴任手当受給者で留守家族が自宅に居住する場合に対しても手当を措置すること。
  - オ 寒冷地手当については、支給額を引き上げるとともに、道内に家族を残し、非支給地域へ単身赴任した者に対しても手当を支給すること。
  - カ 特地勤務手当（特地勤務手当に準ずる手当）の支給地域、基準等に係る今後の検討については、当該地域に勤務する職員の実態を考慮し、現行を下回る見直しは行わないこと。
- (6) 高齢者雇用
- 雇用と年金の接続に向けて定年延長を基本とした制度改正を行うこと。当面の間、60歳以降の給与水準、現在支給されていない単身赴任手当などの生活関連手当の取扱い、加齢に伴い就労が厳しくなる職種への対策、定数管理のあり方など、様々な課題の解決に向け、早急にスケジュールや制度設計を労働組合に提示するとともに、労使合意を前提に、十分に話し合うこと。
- (7) 労働時間短縮、仕事と家庭の両立支援及び休暇制度
- ア ワーク・ライフ・バランスを図るため、労働時間を年1,800時間程度に短縮し、時間外縮減（特に360時間超の職場の一扫）が図られるよう、任命権者に対して対応を強めること。
  - イ 仕事と家庭の両立支援の拡充に向けて、家族看護休暇制度の新設や介護のための短時間勤務制度の導入をはじめとした諸制度の改善を図ること。
  - ウ 年次有給休暇完全取得のための実効ある施策を講ずること。
  - エ 夏季休暇の日数増、リカレント休暇（有給教育休暇）や不妊治療特別休暇（有給）の新設等、特別休暇を改善すること。
  - オ 病気休暇の運用について、「連続する8日以上期間」及び「クーリング期間」内において取得した年次有給休暇、職務専念義務免除、勤務軽減措置に伴う休暇は、勤務したこととして取り扱うこと。
- (8) その他事項
- ア 男女共同参画社会の促進に向けて、引き続き、労働条件確立・環境整備などについて具体化を図ること。
- ※ なお、北海道独自の要求事項のうち、(2)以下の要求については、本年2月18日に提出した「2013年度基本賃金の引き上げ等に関する要求書」において提出したものの再掲となります。