

2019年春季生活闘争の経過

1. 公務労協の取組

(1) 春闘方針の決定と重点課題の取組

公務労協は、1月29日の第27回代表者会議で、2019年春季生活闘争方針を決定し、第一にすべての公共サービス労働者の生活の維持・改善と格差是正をはかること、第二に良質な公共サービスの実現に向けて、その重要性和普遍性を社会的に喚起し、それを支える適正な賃金・労働条件と人員の確保をはかること、第三にこれらの取組を通じて組織の強化・拡大をはかることを柱に、組織の総力を挙げた取組を展開しました。具体的には、①2019年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの具体化、②政策制度要求の実現に向けた取組、③公務員制度改革と労働基本権確立の取組、④賃金等の取組、⑤非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組、⑥雇用と年金の確実な接続に向けた取組、などを当面の重点課題として取り組んできました。

(2) 公共サービスキャンペーンの具体化

2019年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組として「2019年春季生活闘争・公共サービスキャンペーン開始2.22中央集会」を開催し、①連合の春季生活闘争への積極的参加と、各構成組織における取組の強化に向けた基盤の形成、②熊本地震及び東日本大震災の復興・再生に向けて、公務・公共に従事する労働組合としての社会的責任と役割の具体化に向けた認識の共有、③2009年通常国会で成立した公共サービス基本法の理念の対峙と国及び地方自治体における措置の具体化に向けた認識の共有、を行いました。

また、上記の趣旨に基づき、東日本大震災の被災地における復旧・復興・再生に関する施策等が「公共サービス基本法」の基本理念・基本的施策を十分に活かしたものとなっているか等について実情を把握するため、岩手県、宮城県、福島県を訪問し、①震災を経験した立場で、行政としてあるいは労働組合としてやるべきこと、②それぞれが従事する事務・事業の立場からの大規模災害時の対応や通常業務における公共サービスの課題、③国への要望事項、などについて、地方公務労協等との意見交換を実施しました。さらに、意見交換で浮き彫りとなった課題や要望等の集約を行い、「公共サービス基本法」に基づく東日本大震災からの復興・再生に関する政府要求（総務省、復興庁）及び政党要請（公明党）を実施し、職場の実態を訴えるとともに、引き続き必要な措置を講じることを求めました。

2. 公務員連絡会の取組

(1) 春闘方針の決定

公務員連絡会は、1月30日の2019年度第4回幹事会で、①連合の春季生活闘争方針や民間労働組合の要求動向を踏まえた公務員労働者の賃金引上げ、②非常勤職員の待遇改善と雇用確保、③超過勤務の縮減とワーク・ライフ・バランスの確保、④障害者雇用に関わる環境整備、⑤女性の労働権確立、⑥雇用と年金の確実な接続、などを重要課題として位置づけた、2019春季生活闘争方針を決定しました。

(2) 春闘期における行動及び各級クラス交渉の実施

公務員連絡会は、2月19日に政府・人事院に要求書を提出し、2019春季生活闘争の取組を開始しました。

要求提出後、各都道府県段階では、春季生活闘争課題と公共サービスキャンペーンの課題を結合させ、地方公務労協、連合官公部門連絡会規模での決起集会・学習会を開催し、要求実現に向けた意思統一をはかるとともに、各構成組織においては、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉、上申書提出行動に取り組みました。

また、3月14日には400人規模の中央集会（全電通会館ホール）、人事院前での交渉支援行動を実施し、要求実現に向けた行動を強化してきました。

こうした行動を背景に、3月6日に幹事クラス交渉、3月13・14日に書記長クラス交渉を行い、政府・人事院に対し誠意ある回答を迫ってきました。そして3月20日の回答指定日には委員長クラス交渉委員による宮腰国家公務員制度担当大臣、一宮人事院総裁交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。

(3) 回答指定日の委員長クラス交渉

3月20日に実施した委員長クラス交渉において、宮腰大臣は、①平成31年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定する。その際、皆さまとも十分に意見交換を行っていく、②非常勤職員の処遇改善については、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組等も踏まえ、皆さまのご意見も伺いつつ、各府省申合わせに沿った処遇改善が着実に進むよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進める、③長時間労働の是正については、超過勤務命令の上限時間の設定等の制度改正を踏まえ、適切な運用をはかっていく。また、皆さんの意見も伺いつつ、実効ある施策を推進していく、④障害者雇用については、障害者が意欲と能力を発揮し活躍できる環境の整備や、職員の理解促進に取り組んでいく、⑤定年の引上げについては意見の申出も踏まえ、引き続き更なる検討を重ね、皆さんの意見も十分に伺いつつ結論を得ていく、⑥自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があるため、皆さんと意見交換しつつ慎重に検討する、⑦今後とも公務能

率の向上と適正な勤務条件の確保に努めるとともに、安定した労使関係を維持する観点から、職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めていく、と回答しました。

一宮総裁は、①労働基本権制約の代償措置としての勧告制度の意義及び役割を踏まえ、情勢適応の原則に基づき必要な勧告を行うことを基本に臨む、②諸手当については、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえ必要な検討を行っていく。住居手当については、勧告に向けて皆さんの意見も聴きながら必要な検討を行っていく、③長時間労働の是正に関し、超過勤務命令の上限時間の設定等を内容とする人事院規則の改正を行い4月1日に施行する。長時間労働是正は政府全体で取り組むべき重要な課題であり、必要に応じて制度の状況を把握し、各府省を指導するなど適切に役割を果たしていく、④両立支援制度を含む休暇、休業制度については、引き続き必要な検討を行っていく、⑤非常勤職員の給与については非常勤職員給与決定指針に沿った適切な処遇が図られるよう取組み、休暇については民間の措置状況を見ながら適切に対応する、⑥定年引上げの実現に向け各施策の必要性等の理解の促進に一層努めるとともに、政府における検討に際して、必要な協力を行うことを通じて、その責任を適切に果たしていく、⑦再任用職員制度については、民間の状況や各府省における運用状況を踏まえつつ、必要な検討を行っていく、⑧障害者雇用については、フレックスタイム制の柔軟化等を実現するための人事院規則等の改正や、「合理的配慮に関する指針」の発出等の措置を行ったところ。各府省に対し、引き続き適切に対応するよう必要な指導を行っていく、⑨女性を対象とした人材確保活動や、女性職員の登用に向けた研修や両立支援等により、各府省の取組が進むよう支援していく、⑩健康管理対策やハラスメント対策の推進については、引き続き各府省と連携し、取組を進めていく。セクハラ防止対策として相談窓口の設置や幹部・課長級職員への研修の義務化措置を予定している。パワハラ防止対策について検討するため有識者による検討会を設置し検討を始めた。引き続き健康安全対策の取組を進めていく、と回答しました。

(4) 公務員連絡会の声明

公務員連絡会は代表者会議で、「これらの回答は、課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞く姿勢を確認したものの、われわれの要求に対して明確には応えていない。しかし、障害者雇用問題や統計問題をはじめとする公務に対する厳しい批判のもと、人事院勧告による賃金・労働条件決定制度のもとでの春の段階における交渉の到達点と受け止め、今後、人事院勧告期、賃金確定期に向け闘争態勢を堅持・強化していく」との声明を確認しました。また、3月22日の第3次全国統一行動では、人勧期の取組の決意を固める時間外職場集会等を実施しました。

(5) 民調作業方針をめぐって交渉

公務員連絡会は、4月10日、本年の民間給与実態調査の作業方針を巡って、人事院交渉を行いました。人事院は、昨年からの変更点として、①係員の平均改定率（額）ならびに基本給及び手当の改定状況、②配偶者に対する手当の見直しについて、昨年まで調査をしていた2点について、本年は調査を不実施とした。理由として、①政府の規制改革推進会議において行政手続きコストの20%削減が決定されたことから、人事院としても調査項目の削減等に取り組む旨を盛り込んだ基本計画を定めたところ、本年は必要性を精査した上で調査項目を選定した結果、本件について調査を行わないこととした、②配偶者に対する手当の見直しについては、昨年までの調査において、傾向に大きな変化が見られないことから、他に優先して調査をするという判断に至らなかったため、と説明しました。

交渉において公務員連絡会は、政府の統計調査への信頼が大きく揺らぐ中での調査になるが、人勸制度の根幹となる民間給与実態調査をしっかりと行った上で勧告を行うこと、また、調査の進展や集計状況など、前広な説明と配分等について十分に議論を行うこと、を人事院に求めました。

2019年人勧期の取組方針

一、2019年人勧期の取組をめぐる情勢

1. 2019年春季の賃上げ等をめぐる情勢

(1) 民間の春季生活闘争

連合の2019春季生活闘争は、「賃金水準の追求」にこだわり、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取組を進めてきました。5月10日公表の第5回回答集計結果（5月8日現在）について、連合は、「平均賃金方式で見ると「賃上げ」の流れは力強く維持されている」としています。今後、地場、中小等で妥結が進むことになりましたが、賃上げの流れを維持し、広げていくことが課題となっています。

月例給与については、連合集計（5月10日公表）によると、平均賃金方式で回答を引き出した組合数は3,715組合、組合員数による加重平均6,217円、2.10%で、去年同期比156円増、率は0.01ポイント増となっています。また、経団連集計（4月23日公表、大手企業・回答状況）では、8,310円、2.46%で、本年集計企業の昨年妥結比で397円減、0.11ポイント減となっていますが、1994～99年以来となる6年連続の2%超えとなり、経団連は「賃上げの勢い、流れは継続している」（労働政策本部）と指摘しています。

一時金については、連合集計（5月10日公表）によると、年間155万3,754円（金額集計）、4.88月（月数集計）となり去年同期比4万781円減、0.08月減（前年159万4,535円、4.96月）、本年夏季分で70万2,243円、2.46月となり、昨年同期に比べ3万7,852円減、0.01月増（前年74万95円、2.45月）となっています。

また、民間企業の夏のボーナスについて、三菱UFJリサーチ&コンサルティング0.8%増、みずほ総研0.8%増、第一生命経済研0.8%減、などの予測・予想が公表されています。

本年の官民比較の対象となる昨年の冬は、経団連集計（大手企業）で93万4,858円（前年比6.14%増）、連合集計では額で69万9,936円（前年比3万9,095円増）、月数で2.40月（前年比0.03月減）となる一方、厚生労働省毎月勤労統計調査（年末賞与の支給状況、30人以上事業所）では45万6,171円、前年比2.1%増となっています。昨年冬と本年夏を合わせた場合、どの程度の水準となるか、今後の中小・地場の決着動向を見守っていく必要があります。

(2) 人事院の民間給与、国公実態調査

本年の職種別民間給与実態調査については、春闘期の回答交渉で企業規模・事業所規模について50人以上を維持することが確定したことから、調査の基本的枠組みは昨年と同様となっています。

本年は、昨年に引き続き住宅手当、家族手当の支給状況等を調査するほか、高齢者雇用施策の状況について、定年年齢が61歳以上又は定年制がない場合の一定年齢到達時における給与減額の有無と水準の調査も行っています。

他方、人事院は国家公務員給与実態調査を並行して進めますが、相対的に高齢層が多いという国家公務員の在職実態のもとで、新規採用者数の抑制は若干緩和されてきているものの、ここ数年の動向を踏まえれば、平均年齢の大きな変動はないものと見込まれます。

(3) 月例給と一時金の官民較差

月例給については、民間企業における賃金引上げの流れが依然として維持されている状況にあります。①民間における賃上げ幅は総体として昨年より小さくなっている調査結果も見られること、②国公給与実態は、給与制度の総合的見直し完成後の動向等を慎重に見極める必要があることなどから、官民較差の状況は現時点において予断を許しません。

一時金についても現時点では官民比較の結果が見通せない状況となっており、今後の中小・地場の決着がどうなっていくのか、慎重に注視していかなければなりません。

2. その他の課題をめぐる情勢

(1) パワーハラスメント防止対策

第198通常国会で成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」において、パワーハラスメント防止措置やハラスメント責務規定等（改正労働施策総合推進法）が措置されました。

一方、人事院は、「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を設置し、パワハラ防止に関する基本的考え方、パワハラ定義、パワハラ防止の枠組、相談体制・問題発生時の対応方法のあり方、状況等に応じた指導のあり方を主要な論点として掲げ、有識者による検討をすすめています。

民間の取組に遅れることのないように、国家公務員の措置の具体化に向けて人事院との交渉・協議を行うとともに、検討会における意見聴取等、関係構成組織と連携して対応します。

(2) 働き方改革への対応

改正人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等が本年4月に施行され、新たな枠組みで超勤縮減に向けた取組が始まっています。

引き続き、各省各庁の判断にゆだねられた他律的業務の範囲や上限時間の特例業務について、各省あるいは職員間における統一性と公平性を確保させるための取組を進める必要があります。

(3) ワークライフバランス推進強化月間等への対応

本年7～8月には、例年通り、「ワークライフバランス推進強化月間」として、「ゆう活」（夏の生活スタイル変革）などが集中的に取り組まれるとともに、オリンピック・パラリンピック東京大会期間中の交通混雑緩和のための取組等が試行的に実施されます。これらの取組に対して公務員連絡会は、「業務に混乱が生じないよう実施内容について職員にしっかりと周知・説明すること」を求め、内閣人事局からは「個々の職員の負担を考慮した上で実施するよう、内閣人事局から各府省に対して注意喚起を行う」旨の回答を得ています。

引き続き、全府省に関わる取組課題については内閣人事局と、各府省・職場に関わる課題についてはそれぞれの府省との間で、十分な交渉・協議を行います。

二、2019年人勧期の取組の基本的考え方

本年の人勧期の取組については、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置付け、中央・地方・職場の取組を一体のものとして進めることとします。その基本は、人事院に対して、労働条件に関わるあらゆる課題について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意のもとに作業を進めるよう求めることです。

勧告まで粘り強い交渉・協議と、中央・地方・職場における効果的な諸行動を強力に展開していくこととします。

三、具体的な取組課題と要求の考え方

1. 賃金をめぐる要求の考え方

- (1) 本年の官民較差に基づく給与改定勧告に対しては、民間賃上げの状況、比較対象となる民間の昨年末及び本年夏季一時金の妥結状況や民間調査機関の予測等を踏まえ、月例給与水準及び一時金の支給月数の引上げ勧告を求め、較差の配分を含め、

公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて作業を行うことを要求します。その際、民調及び官民較差の算出について、前広に交渉・協議を行うことを追求します。

- (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を踏まえ、具体的に対応していくこととします。なお、住居手当については、昨年勧告時の給与に関する報告を踏まえ、本年見直しが行われることを前提として、交渉・協議、合意による対応を求めます。
- (3) 再任用職員の給与制度については、再任用実態に基づく経済的負担や定年前職員との均衡を考慮した改善を要求します。

2. 賃金以外の労働条件改善の取組と考え方

(1) 労働時間の短縮及び休業制度等について

- ① ワーク・ライフ・バランスの実現をめざし、総労働時間の短縮に向け、超過勤務縮減の取組を引き続き強化します。そのため、人事院に対しては、改正人事院規則等の各府省における厳格な具体化のため、ICT等を活用した厳格な勤務時間管理の実施と事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務時間の上限規制について各府省への指導等の徹底など、超過勤務縮減に向けた対応を求めます。
- ② 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手当の割増率引上げを求めるとともに、超過勤務手当の全額支給を求めます。
- ③ 公務において、「勤務間インターバル」を確保するよう求めます。
- ④ 家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度の整備を追求します。
- ⑤ 妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、子の年齢制限の緩和、改善や不妊治療のための休暇新設などを求めます。

(2) 障害者雇用について

障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、人事院としての役割を適切に果たすことを求めます。

(3) 女性公務員の採用等の推進について

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、人事院に積極的な役割を果たすよう求めます。

(4) 高齢者雇用施策について

公務員の定年について、意見の申出の着実かつ確実な早期実現に向け、人事院としての責任を果たすことを求めます。定年引上げまでの間は、職員の希望通りの再任用の保障と生活水準の維持を追求します。

(5) 福利厚生施策の充実について

- ① 心の健康づくりについて、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、諸施策の着実な推進に向けて必要な対応をはかるよう求めます。
- ② ハラスメントについては、その防止に向けて、一層有効な対策を着実に推進することを求めます。特に、パワーハラスメント対策については、国家公務員における措置の具体化に向けて、公務員連絡会との協議に基づく早急な対応を求めます。

3. 非常勤職員の制度及び待遇改善の取組

- (1) 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇原則に基づき、非常勤職員の給与の引上げを求めます。また、各府省の取組状況を踏まえ、現行の「非常勤職員給与決定指針」のさらなる改善に向けた公務員連絡会との協議を行い、非常勤職員の着実な待遇改善を求めます。
- (2) 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をめざし、適切な運用と必要な措置を求めます。
- (3) 非常勤職員の休暇・休業制度について、働き方改革の具体化という観点から、常勤職員との間で取扱いが異なる休暇・休業制度に関しての総点検の実施と公務員連絡会との協議に基づく改善を求めます。
- (4) 政府・人事院に対し、非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討を継続するよう求めて取組を進めます。

四、具体的な取組の進め方

1. 人勧期取組方針の決定と地方説明会

- (1) 5月20日(月)の賃金・労働条件専門委員会総会で要求案を討議し、28日(火)の合同会議で2019年人勧期の取組方針を決定します。
- (2) 地方代表者への方針説明会を6月5日(水)に開き、地方段階に周知徹底します。

2. 人事院への要求提出と交渉・協議の進め方

(1) 人事院への要求提出

6月19日(水)に、「2019年人勧期における要求書」を人事院に提出し、取組を正式にスタートします。

(2) 交渉・協議の進め方

各級交渉委員による人事院との交渉・協議の具体的なスケジュールについては、以下を基本に設定することとします。

- 7月8日の週 幹事クラス交渉
- 7月25日中央行動の際 書記長クラス交渉
- 8月上旬 委員長クラス交渉

なお、上記以外にも交渉・協議の状況を踏まえ、必要に応じて追加的に配置します。

3. 構成組織及び地方段階の取組

(1) 構成組織の取組

国公組合を中心に、7月上旬までに人事院地方事務局要請行動を実施します。

地公構成組織は、公務労協地方公務員部会の方針に基づき、関係当局等との交渉を強化します。

(2) 地域の取組

人勧期の課題をめぐって、要求提出時以降、勧告までの間に各都道府県別の決起集会等を実施することとします。

(3) 中央行動

2019人勧期の中央行動については、7月25日(木)に日比谷大音楽堂で3,000人規模集会、交渉支援行動、霞ヶ関一周デモ行進を配置します。

(4) 全国統一行動

次の通り全国統一行動日を設定し、各構成組織ごとの実情に応じ、時間外職場集会を中心とした行動を実施します。

- | | | |
|------------|----------|----------|
| ○第1次全国統一行動 | 6月20日(木) | 要求提出の翌日 |
| ○第2次 | 〃 | 7月25日(木) |
| ○第3次 | 〃 | 8月上旬 |
- 中央行動に合わせて
勧告日の翌日

(5) 行動強化

勧告をめぐり情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整会議等で検討します。

4. 勧告後の取組

勧告の全体像が明らかになった時点で、代表者会議を開いて公務員連絡会としての本年の勧告に臨む態度を協議、決定することとします。

2019年人勸期の人事院への要求事項

1. 賃金要求について

(1) 月例給与について

2019年の給与改定勧告に当たっては、職員の月例給与水準の引上げ勧告を行うこと。なお、人口減少社会に対応した配分とするとともに、実質賃金の動向を踏まえて全世代に配慮すること。また、較差の配分等については、早い段階から公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。

(2) 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引き上げること。

(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、合意に基づいて勧告作業を進めること。
- ② 住居手当については、公務員宿舍の削減及び宿舍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とし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。

(4) 再任用職員の給与について

再任用職員の給与制度については、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、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと。

2. 労働諸条件の改善について

(1) 労働時間の短縮及び休業制度等について

公務職場におけるワーク・ライフ・バランスを実現するため、「働き方改革」等を次の通り進めること。

- ① 超過勤務を縮減するため、ICT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実施するとともに、事前の超過勤務命令を徹底すること。
- ② 超過勤務の上限規制については、「他律的業務の比重が高い部署」の指定状況等に関する公平性を確保するため、各府省への指導等を徹底するとともに、引き続き、超過勤務縮減に向けて公務員連絡会と協議すること。
- 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手当の割増率を上げること。あわせて、超過勤務手当の全額支給の徹底について必要な対応をはかること。
- ④ 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。
- ⑤ 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。

⑥ 妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、新設を含め改善を図ること。

(2) 障害者雇用について

障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、人事院としての役割を適切に果たすこと。

(3) 女性公務員の採用等の推進について

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。

(4) 高齢者雇用施策について

「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」の着実かつ確実な早期実施に向け、人事院の責任を果たすこと。なお、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ため人事院としての適切な役割を果たすこと。

(5) 福利厚生施策の充実について

① 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、ストレスチェックや「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づく施策の着実な推進に向けて必要な対応を図ること。

② ハラスメントの防止については、一層有効な対策を着実に推進すること。

特にパワーハラスメント対策については、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の改正を踏まえ、国家公務員における措置の具体化に向けて、公務員連絡会との協議に基づき早急な対応を図ること。

3. 非常勤職員等の制度及び待遇改善について

(1) 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇原則に基づき、非常勤職員等の給与を引き上げること。また、改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づく、各府省の取組状況を踏まえ、現行指針のさらなる改善に向けて公務員連絡会と協議を行い、非常勤職員の着実な待遇の改善について一層努力すること。

(2) 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。

(3) 非常勤職員の休暇制度・休業制度については、働き方改革の具体化という観点から、常勤職員との間で取扱いが異なる休暇・休業に関して総点検を実施し、公務員連絡会との協議に基づく改善を図ること。

(4) 非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組を踏まえ、制度の抜本的改善に向けた検討を継続することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、作業を進めること。