

# 2018秋季年末闘争の取組経過と 2019春季生活闘争方針

2019年1月30日

公務員労働組合連絡会

# も く じ

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 2018秋季年末闘争の取組経過 .....         | 1  |
| 2019春季生活闘争方針 .....            | 7  |
| 1. 2019春季生活闘争の基本的課題と考え方 ..... | 7  |
| 2. 具体的な取組課題と要求の考え方 .....      | 9  |
| 3. 2019春季要求事項 .....           | 11 |
| 4. 取組の進め方 .....               | 11 |
| <br>                          |    |
| <別記>                          |    |
| ① 対内閣人事局2019春季要求事項 .....      | 14 |
| ② 対人事院2019春季要求事項 .....        | 17 |

# 2018秋季年末闘争の取組経過

## 1. 人事院勧告後の給与の取扱い等に関わる取組について

- (1) 公務員連絡会は、2018年人事院勧告に基づく給与改定等について、勧告通り実施するよう政府に求め、内閣人事局との交渉を重ねてきました。政府は、11月6日に第2回給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、勧告通り実施する旨の人勧取扱方針を決定し、給与法等改正法案を国会に提出しました。
- (2) 国会では、11月16日に衆議院内閣委員会で審議し、原案通り採決され、20日の衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。  
参議院では、20日に参議院内閣委員会で提案、22日に審議を行い、原案通り採決され、28日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されました。
- (3) 公務員連絡会は、給与法等改正法案が成立したことから、今後、公務・公共部門に従事する労働組合としての社会的責任を果たしながら、2019春季生活闘争に向けて連合に結集し全力を挙げることにしました。

## 2. 2019年度の基本要件について

- (1) 11月28日に内閣人事局、人事院に対し「2019年度賃金・労働条件に関わる基本要件」を提出し、それぞれ以下の点を重点に要求し回答を求めました。  
<内閣人事局>
  - ① 良質な公共サービスを実施していくために、公務員等公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件と人件費予算等の財源を確保すること。また、すべての課題に直結する定員についても使用者として必要な定員を確実に確保すること。さらに、公務員の賃金水準を引き上げること。
  - ② 長時間労働の是正、超過勤務の縮減は最重要課題である。人事院規則の改定作業が行われているが、政府としても、超勤縮減への覚悟が問われている。客観的かつ厳格な勤務時間管理の仕組みを使用者の責務として早急に措置すること。
  - ③ 女性公務員の労働権確立について、数値目標のみにこだわりすぎることのないよう、職場実態に応じた施策を推進すること。性別問わず、個々人の環境も含めた職場環境の改善と意識改革を進めること。
  - ④ 福利厚生施策について、職場のハラスメントが根絶されるよう、一層の啓発を行うこと。厚労省労政審で「職場のパワーハラスメント防止対策についての検

討会」報告を踏まえた議論が進められていることから、公務が率先して取り組み、少なくとも民間に遅れることのないよう対応すること。

- ⑤ 人事評価制度について、職場におけるコミュニケーションが円滑になるよう、研修の持ち方など現状を踏まえて見直しをすること。
- ⑥ 雇用と年金の接続について、定年の引上げは、政府部内で検討が進められているとのことだが、着実かつ確実な早期実施の具体化に向けて、公務員連絡会との十分な交渉・協議と合意に基づく対応を強く求める。また、定年引上げ実現までの間は、職員の希望通りの再任用となるよう、定員を含め必要な措置を着実に講じること。
- ⑦ 非常勤職員の待遇改善は大きな課題である。同一労働同一賃金ガイドラインに鑑みて適切な対応となるよう政府をあげて積極的に取り組むこと。また、非常勤職員制度については、公務員連絡会が参加する検討の場を設置すること。
- ⑧ 公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法の自律的労使関係制度を確立することが課題であり、引き続き、われわれと十分話し合いながら検討作業を進めること。
- ⑨ 障害者雇用の課題は、雇用される障害者に寄り添い、職場環境の整備や職員に対する理解促進に向けた研修などを適切に行うことが重要となる。われわれも、現場段階を含めて、しっかりと職場に障害者の方々が定着するよう努力するので、引き続き、様々な課題について、公務員連絡会と協議すること。

#### <人事院>

- ① 来年度も日本経済全体に波及力のある継続的な賃上げ実現が官民共通の課題だ。来年度にむけて、公務員の賃金水準が引き上がるよう、作業を進めること。また、官民比較方法については、引き続き、比較企業規模を堅持するとともに、ラスパイレス比較を原則とした民調作業を行うこと。諸手当については、住居手当が焦点になる。総合的な改善に向け前広な議論を行うこと。
- ② 長時間労働の是正、超過勤務の縮減は最重要課題である。人事院規則の改定作業が行われているが、労働基本権の代償機関たる人事院としての責任をしっかりと果たすべきだ。客観的かつ厳格な勤務時間の把握等は管理者を含めた健康管理の観点からも極めて重要だ。実効性ある超過勤務規制となるよう努めること。
- ③ 女性公務員の労働権確立について、数値目標のみにこだわりすぎることのないよう、職場実態に応じた施策を推進すること。性別問わず、個々人の環境も含めた職場環境の改善と意識改革を進めるため人事院の役割を果たすこと。
- ④ 福利厚生施策について、職場のハラスメントが根絶されるよう、一層の啓発を行うこと。厚労省労政審で「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告を踏まえた議論が進められていることから、公務が率先して取り組み、

少なくとも民間に遅れることのないよう対応すること。

- ⑤ 人事評価制度について、職場におけるコミュニケーションが円滑になるよう、研修の持ち方など現状を踏まえて見直しをすること。
- ⑥ 雇用と年金の接続について、「定年を上げるための意見の申出」の着実かつ確実な早期実現に向けて、人事院としての責任を果たすべきだ。定年引上げまでの間は、現行の再任用制度が存置されることから、再任用職員の給与制度等についても、必要な見直しを行うこと。
- ⑦ 非常勤職員関係については、2020年度から法律に基づく、同一労働同一賃金ガイドラインとして実施されることから、今後も、非常勤職員の待遇改善に向けて適切に対応すること。
- ⑧ 障害者雇用の課題は、雇用される障害者に寄り添い、職場環境の整備や職員に対する理解促進に向けた研修などを適切に行うことが重要となる。われわれも、現場段階を含めて、しっかりと職場に障害者の方々が定着するよう努力するので、引き続き、様々な課題について、公務員連絡会と協議すること。

(2) 基本要求的回答をめぐる幹事クラス交渉委員と内閣人事局内閣審議官、人事院職員団体審議官との交渉は、12月20日に行われました。交渉の回答等は以下の通り。

<内閣人事局>

内閣人事局からは、①2019年度給与改定については、人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点に立って、総合的に検討を行った上で方針を決定する、②政府一丸となって働き方を改める意識改革や超勤縮減等に取り組み、人事院による超過勤務の上限規制を含む人事院規則の改定にむけて準備を進め、長時間労働の是正にむけたより実効性ある対策を検討していく、③女性公務員の労働権確立については、各種方針等に基づき各府省の取組を引き続きフォローアップする、④福利厚生施策について、「国家公務員健康増進等基本計画」の実施状況を把握し、各府省において必要な措置が講じられるよう取り組む、⑤人事評価制度については、評価者訓練の充実等を図りつつ、円滑かつ効果的に制度を運用していく、⑥雇用と年金の接続については、定年引上げについて、本年8月人事院の示した「意見の申出」を踏まえつつ、国民の理解が得られるよう検討を重ねて結論を得ることを考えており、皆様の意見を聞きつつ進める、⑦非常勤職員制度については、昨年5月の各府省申合せに沿った取組の進捗を調査したところ、改善傾向が見られているが、引き続き関係機関とも真摯に意見交換を重ねつつ必要な取組を進める、⑧自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があり、引き続き慎重に検討を行い、皆様とも意見交換をしていく、⑨障害者雇用については、関係閣僚会議において決定した「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、職場の環境整備や職員に対する理解の促進をしてまいりたい、などの回答が示されました。

## <人事院>

人事院からは、①給与改定について、情勢適応の原則に基づき、民間準拠により適正な給与水準を確保する基本姿勢に立ち、皆さんの意見も聞きながら適切に対処する、②比較企業規模については現行の取扱いが適当と考える、③長時間労働の是正は極めて重要な課題と認識しており、超過勤務時間の上限時間を設定する人事院規則の改正による措置に基づき、人事院として必要に応じて制度の運用状況の把握と各府省への指導など、適切に役割を果たしたい、④休暇、休業制度については要求にある不妊治療をはじめ、民間の動向等を注視しつつ働きやすい職場環境の醸成等をはかっていく、⑤勤務間インターバル制については、引き続き民間企業における導入状況等を注視する、⑥女性の労働権確立について、女性活躍推進法等に基づく各府省の取組支援や、男女ともに働きやすい勤務環境の整備について所要の検討を進める、⑦心の健康づくり対策については、指針に沿った取組を進めるとともに、各府省と連携しストレスチェック制度の着実な実施に努め、ハラスメント対策については、人事院に外部相談の窓口を設け、パワハラ対策については検討会を年度内に設置するなど対策を検討する、⑧雇用と年金の接続については、定年引上げの実現にむけ、理解の促進に一層努めるとともに、必要な法律改正が早急に行われるよう、その責任を適切に果たしていく、⑨非常勤職員の任用、勤務条件等については、改正指針に基づき処遇改善が行われるよう適切に対応するとともに、休暇については民間の状況等を踏まえて必要な措置を行ってきている、⑩障害者雇用について、事態を深く反省し、真摯に重く受け止め全力で取り組む、などの回答が示されました。

- (3) 内閣人事局、人事院の回答を踏まえて、2019春季生活闘争の取組を進めることとし、基本要件に関わる交渉・協議に区切りを付けることとしました。

## 3. その他の課題について

- (1) 公務における超過勤務の上限等に関する措置について

本年の勧告時報告に基づき、超過勤務命令の上限時間を法令である人事院規則で定めることとされたため、公務員連絡会はこの間、①他律的業務と非他律的業務の区分、上限時間の特例となる業務について、各府省共通のルール、統一性が前提としてあるべき、②人事院規則に業務の内容や「特例」と判断する時期を含め、明確に定義付けて示すべき、などの意見を反映すべく、人事院と交渉・協議を行ってきました。

人事院は、「人事院規則において超過勤務の上限を設定することが超過勤務の縮

減をめざして取り組む第一歩である」とした上で、①「他律的業務の比重の高い部署」については、人事院規則において「業務の量、業務を処理すべき時期その他の業務の遂行に関する事項を自律的に管理することが困難な業務の比重の高い部署」と規定した上で、運用通知において、当該部署の範囲は必要最小限のものとする必要がある旨を定め、局長通知において、他律的業務の比重が高い部署には、国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得るが、ある部署が他律的業務の比重が高い部署に該当するか否かを判断するに当たっては、当該部署の業務の状況を考慮して、適切に判断する必要がある旨を規定すること、②上限時間の特例となる業務については、人事院規則において「大規模災害への対応、重要政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって、特に緊急に処理することを要するもの」と規定した上で、運用通知において、特例に該当する業務の範囲を必要最小限のものとする必要がある旨を定めるとともに、局長通知において、上限特例の対象とするか否かについては、当該職員が従事する特例業務の状況、特例業務の規模や発生時期、特例業務に職員が従事する期間を考慮して、上限の時間数及び月数ごとに判断する必要があること、特例業務に従事している職員に対しても、超過勤務命令の時間はできる限り上限時間の範囲内とすべきことは当然であり、上限時間を超えて職員に超過勤務を命ずることができる場合は、特例業務が発生した時期や状況によるが、当該職員が従事する業務の一部に特例業務が含まれていることでは足りず、あくまでも特例業務の処理が原因となって当該職員の超過勤務時間が上限時間を超えざるを得ない場合であることを明記するとしています。

引き続き、人事院に対しては、他律的業務や上限時間の特例となる業務についての解釈が府省間で異なることのないよう適切に指導を行うことや制度の運用においても、人事院が不断に関与していくことを求めるとともに、公務員連絡会としても、各構成組織が職場においてその実情を踏まえつつ、実効性ある超過勤務の縮減及び健康管理の強化に向け取組を進めていかなければなりません。

## (2) 非常勤職員の慶弔休暇について

本年の勧告時報告に基づき、人事院は12月7日、人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）及び同規則の運用通知を改正しました。これにより、1月1日から、非常勤職員も常勤職員同様に5日の範囲内の期間で結婚休暇を取得できるようになりました。

また、忌引休暇について、従来6月以上の任期が定められている職員又は6月上継続勤務の職員のみを対象としていましたが、全ての非常勤職員が取得できるようになりました。

引き続き、勤務形態による休暇の差別的取扱いの解消などの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、更なる待遇改善を実現していかねばなりません。

#### (3) 年次休暇の計画取得について

本年の勧告時報告に基づき、人事院は、12月7日、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について（平成4年12月9日職職—598）」を改正しました。これにより、1年において10日以上年次休暇を使用可能な職員に対し、年5日以上使用できるよう配慮を行う、毎年9月末日時点で当該年の年次休暇使用日数の累計が5日に達していない職員に年次休暇使用を促すとともに当該年において5日以上年次休暇を使用することができるよう配慮を行う、こととしています。

また、非常勤職員については、職員の任期等の事情を考慮し、年次休暇を使用できることとなった日から1年の期間内に5日以上年次休暇を使用できるよう、常勤職員と同様に計画表を作成し、配慮を行う、こととしています。

#### (4) 公務における障害者雇用問題について

国及び地方自治体における障害者雇用問題を巡って、政府は、10月23日、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」の報告書に基づき、「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」において、再発防止及び速やかな法定雇用率の達成等に向け「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（以下、「基本方針」という。）を決定しました。内閣人事局、人事院は基本方針に基づき、公務における障害者の募集・採用、賃金・労働諸条件の取扱い等について通知等を発出しています。

あわせて、人事院は、12月27日、「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針について（通知）」、いわゆる「合理的配慮指針」を発出し各府省に周知しました。

引き続き、関係閣僚会議において決定された取組について、関係構成組織とともに全面的な協力と努力をはかる必要があります。

# 2019春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2019春季生活闘争に当たって、公務労協2019春季生活闘争方針（案）に基づき、以下のとおり、取組をすすめます。

## 1. 2019春季生活闘争の基本的課題と考え方

### （1）連合に結集し、月例賃金にこだわり、底上げ・底支え、格差是正をはかる取組

連合は、11月30日の中央委員会で、引き続き「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場に立った働き方」を同時に実現し、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす「2019春季生活闘争方針」を決定しました。そして、①すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざすとし、要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる内容とすること。具体的には、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組みを強化する観点を踏まえ、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%程度とすること、企業規模間格差の是正（中小組合の社会横断的水準の確保）に向けては、総額10,500円以上を目安に賃金引上げを求めること、②一時金については、年収確保の観点を含め水準の向上・確保をはかること、③非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかるため、高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,050円を確保することなどの実現に向けて取り組むこと、などを確認しました。

これを受けて民間の各構成組織等は、金属労協は定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で3,000円以上、JAMは平均賃金方式では賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え10,500円以上、基幹労連は2018年度3,500円、2019年度3,500円以上、UAゼンセンは2%基準のベースアップを要求、私鉄総連は定期昇給相当分2%に加え7,600円のベア要求を行う見通しとなっています。

公務員連絡会としても、こうした闘争方針等を踏まえ、連合に結集して2019春季生活闘争を全力で組織します。

連合の非正規労働者に関わる様々な取組について、公務・公共部門の役割を認

識し、積極的に参加します。また、本年も必ず関係当局に公務内における非常勤職員等の待遇改善、格差是正等に向けた要求を提出し交渉することとします。

## (2) 雇用と生活を守り、賃金水準の引上げと公務員賃金の社会的合意を再構築する取組

- ① 職員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、無原則・無秩序に歳出削減を目的化した財政健全化へと、政治全体が暴走することを常に警戒するとともに、「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の再構築に向けて取組を推進します。
- ② 引き続き、国家公務員制度改革基本法12条及び附則2条に基づく自律的労使関係制度の措置を追求しながら、当面は基本的に、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こととします。
- ③ 2019春季生活闘争の賃金要求については、連合の春季生活闘争方針や民間組合の要求動向を踏まえ、定昇・賃金カーブ維持相当分の確保を前提に生活水準の維持・改善をめざし、「職員の賃金を引き上げること」を基本とし、あわせて公務員給与のあり方に対する社会的合意の再構築に向けて、連合と連携するとともに、使用者責任を追及しながら取り組むこととします。

## (3) 働き方改革、ディーセント・ワークの実現、非常勤職員の均等待遇、雇用と年金の接続など労働諸条件を改善する取組

- ① 働き方改革について、同一労働同一賃金原則に基づく非常勤職員等の待遇改善を含む諸課題の解決を求めます。
- ② 超過勤務の縮減、両立支援策の実効性確保、職場環境の改善などによりディーセント・ワークを実現し、ワーク・ライフ・バランスの確保と女性の労働権確立をめざします。
- ③ 国家公務員の非常勤職員について法律上明確に位置付けるとともに、国・地方の非常勤職員の常勤職員との均等待遇の実現をはじめ、雇用の安定と待遇改善の取組を進めます。
- ④ 雇用と年金の接続について、段階的な定年引上げの実現を最優先とした対政府・国会対策を強化します。定年引上げまでの間は、現行制度のもとでフルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を求めます。

## 2. 具体的な取組課題と要求の考え方

### (1) 必要な定員を確保する取組

定員について、国民から期待される公務・公共サービスの確実な実施と適切な勤務条件の確保、さらには職員の希望に基づく雇用と年金の接続の実現、段階的な定年引上げの実現に向けて、必要な定員を確保させることが課題です。2019春季生活闘争期からの重要課題と位置づけて取組を進めます。

### (2) 賃金を巡る取組

① 2019春季生活闘争時の賃金要求の決定にあたっては、次の点を踏まえます。

○ 連合が、賃金要求基準について「2%程度を基準とし、定期昇給分を含め4%程度」、「年収確保の観点も含め一時金水準の向上・確保をはかる」、「非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇」という方針を決定していること。

○ 民間大手労組では、多くの産別で定昇を確保した上で、少なくとも3,000円以上または2%基準等のベアを要求することとしていること。

以上の点などを総合的に判断し、公務員連絡会としての賃金要求は「職員の賃金を引き上げること」を基本とします。配分については、人勧期に向けて、十分交渉・協議、合意することを求めます。

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に基づく改善を求めることとし、民間の状況や官民較差の動向等を踏まえながら、本年の勧告に向けて、交渉・協議を積み上げます。

③ 民調及び官民比較作業については、人事院との交渉・協議を強化することとします。

### (3) 非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組

① 各構成組織は、連合・地方連合会が提起する正規労働者との均等待遇実現、時給の引上げなどに向けた取組に積極的に参加します。また、本年も必ず関係当局に対して非常勤職員等に関わる要求(ア)非常勤職員の悉皆調査の実施、(イ)時給1,050円を確保(すでに時給1,050円超の場合は、常勤職員との均等待遇の観点から改善を求める)(ウ)雇用の安定的確保、(エ)諸休暇の円滑な取得保障と一層の改善などを提出し、交渉を実施することとします。あわせて、少なくとも同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組みます。

また、非常勤職員の給与について、常勤職員と同様に改定することを求めます。

- ② 公務員連絡会は、政府・人事院に対して、改正後の給与決定指針等、期間業務職員制度、育児休業制度等について、当該職員の雇用の安定と待遇改善となるよう適切に運用し、一層の改善に向けて、必要な見直しを行うことを求めます。また、各職場においてこれらを確実に実施するよう各構成組織が当局交渉を強化することとします。非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、非常勤職員制度を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、関係法令等を適用することを求めて取り組みます。

#### **(4) 労働時間、休暇・休業制度を巡る取組**

- ① 労働時間の短縮、休暇・休業制度等の改善・拡充をディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランスの確保に向けた課題として位置づけ、年間総労働時間1,800時間、本格的な短時間勤務制度の実現などを求め、取組を進めます。
- ② 総労働時間の短縮に向け、改正労働基準法及び人事院規則等の労働時間規制の実効性をはかる超過勤務の縮減を具体化する取組を開始します。具体的には、「連合の改正労働基準法に関する取り組み」(Action!36)に結集するとともに、公務員の職種間及び現業・非現業間における法制度の適用関係の相違を踏まえつつも、超勤縮減の着実な実施と超過勤務手当の全額支給を求めます。

#### **(5) 障害者雇用を巡る取組**

国および地方自治体における障害者雇用問題について、公務公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任を果たす立場から、関係閣僚会議において決定された再発防止及び速やかな法定雇用率の達成等の取組に対して、関係構成組織とともに全面的な協力と努力をはかります。

#### **(6) 女性公務員の労働権確立を巡る取組**

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」等の着実な実施等に向けた取組を進めます。また、男女がともに働きやすい職場づくり、女性の採用・登用・職域拡大、メンター制度の実効性確保に向けた取組を進めます。

#### **(7) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組**

- ① 公務員の段階的な定年引上げの実現について、引き続き、行政そして公務員に対する厳しい社会的評価が顕在化していることに留意するとともに、この機

会を逸することなく、着実かつ確実な早期実施を求めます。なお、定年引上げまでの間は、2013年の閣議決定等に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を期すこととします。

- ② このため、公務労協に結集し、政府との交渉・協議を強化することとし、あわせて再任用者の給与制度等の措置については、人事院勧告制度の下で、引き続き人事院に十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めます。

また、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。その他、必要に応じ、共済組合制度等の取扱いについても、関係当局に対し、要求の実現を求めていくこととします。

#### **(8) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等の取組**

公共サービス基本法第11条に基づき、「従事する者の適正な労働条件その他の労働環境の整備」を関係当局に求めます。

### **3. 2019春季要求事項**

別記のとおり、政府・人事院に対する2019春季要求事項を確認します。

### **4. 取組の進め方**

#### **(1) 方針決定**

1月30日の幹事会で2019春季生活闘争方針を決定します。同日に開く公務労協の地方代表者説明会で方針を説明し、周知徹底を図ります。

#### **(2) 要求提出**

- ① 2月19日(火)に春季要求書を政府・人事院に提出し、春季生活闘争を正式に開始します。
- ② 各構成組織は、2月中に関係当局に要求書を提出することとします。
- ③ 非現業国公組合を中心に、2月中に人事院地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れ行動を実施します。

#### **(3) 交渉配置**

要求提出後、下記の通り節々で政府(内閣人事局)・人事院と交渉を実施し、要求実現をめざします。

- ・ 3月6日(水) 幹事クラス交渉(職員団体審議官、内閣審議官)
- ・ 3月14日(木) 書記長クラス交渉(給与、職員福祉局長、人事政策統括官(13日))
- ・ 3月20日(水) 回答指定日ー委員長クラス交渉

#### (4) 行動強化

- ① 次のとおり全国統一行動日を設定し、時間外職場集会を中心として各構成組織の実情に応じた行動を実施します。
  - ・ 第1次 2月20日(水) 要求提出の翌日
  - ・ 第2次 3月14日(木) 中央行動に連動
  - ・ 第3次 3月22日(金) 回答指定日の翌日
- ② 3月14日(木)に400人規模の中央行動(全電通会館ホール)を実施し、中央集会や政府(13日)、人事院との交渉等を実施します。
- ③ 各構成組織は、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉を実施し、上申書提出行動を実施します。また、連合の春季生活闘争関連諸行動、公務労協の諸行動に積極的に参加します。とくに、地方連合・地協との連携のもと、民間労働者の闘いに連帯した取組みを進めます。

#### (5) 回答指定日

- ① 3月20日(水)を公務員連絡会の回答指定日に設定し、政府・人事院から春の段階の誠意ある回答引出しをはかることとします。
- ② 春季生活闘争の最終局面の獲得目標は、企画・幹事合同会議で検討します。各構成組織は、春季生活闘争はもとより、年間を通じた公務員連絡会の諸行動を成功させるため、それぞれの組織の方針、実情に応じて闘争態勢の確立に努めます。

## 公務員連絡会2019春季生活闘争日程

| 月 日      | 交 渉 ・ 行 動 等  |
|----------|--|
| 1月30日（水） | 公務労協春闘方針等地方代表者説明会（TKPカーテンシティ秋葉原）   |
| 2月19日（火） | 2019春季要求提出（国家公務員制度担当大臣、人事院総裁）  |
| 20日（水）   | <p>〈第1次全国統一行動〉</p> <p>各構成組織要求提出・上申行動（～2月末）</p> <p>人事院地方事務局申入れ</p>  |
| 22日（金）   | <p>2019春季生活闘争・公共サービスキャンペーン開始中央集会</p> <p style="text-align: right;">（全電通会館ホール）</p>  |
| 3月6日（水）  | 幹事クラス交渉（内閣人事局審議官、人事院職員団体審議官）   |
| 14日（木）   | <p>中央行動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・決起集会（400人規模、全電通会館ホール）、交渉支援行動</li> <li>・書記長クラス交渉（人事院給与局長、職員福祉局長）<br/>（内閣人事局人事政策統括官（前日））</li> </ul> <p>〈第2次全国統一行動〉</p> |
| 20日（水）   | 回答指定日（国家公務員制度担当大臣、人事院総裁）   |
| 22日（金）   | 〈第3次全国統一行動〉  |

## ―別記①―

### 対内閣人事局2019年春季要求事項

#### 1. 働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保等について

- (1) 働き方改革について、同一労働同一賃金原則に基づく非常勤職員等の待遇改善、長時間労働の是正、段階的定年引上げの実現による高齢職員の一層の活用等を進めること。
- (2) 公共サービス基本法に基づいて良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公務員等公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件を確保することとし、環境整備をはかること。

#### 2. 2019年度賃金について

- (1) 職員の2019年度賃金を引き上げること。
- (2) 超過勤務手当の全額支給の実現、独立行政法人等を含めた公務員給与の支給に必要な財源の確保に努めること。

#### 3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として解決に向けた取組を推進すること。当面、国家公務員の非常勤職員制度について、法律上明確に位置付け、勤務条件等について、同一労働同一賃金及び常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。
- (2) 非常勤職員の給与については、改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な待遇改善が行われるよう各府省を指導するとともに、2019年度については「時給1,050円」を確保すること。
- (3) 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。あわせて、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」に基づき抜本的に改善すること。
- (4) 非常勤職員の給与について、政府全体として統一的に対応することとし、常勤職員と同様に改定すること。

#### 4. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、公務における年間総労働時間1,800

時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。

- (2) 政府全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、職員の勤務状況の把握に努めること。あわせて、各府省における取組状況を把握し、必要な措置を講じること。
- (3) 超過勤務命令の上限時間が人事院規則で定められることを踏まえ、新たに超過勤務縮減目標等を設定し、各府省において、上限規制の特例の厳格化を含むより実効性のある超過勤務縮減策を直ちに実施すること。
- (4) 公務における本格的な短時間勤務制度の具体的検討に着手すること。

## 5. 障害者雇用について

障害者雇用については、関係閣僚会議において決定された再発防止策及び速やかな法定雇用率の達成等の取組に向け、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する理解を促進するため、公務員連絡会と必要な協議を行うこと。

## 6. 女性公務員の労働権確立について

- (1) 公務における女性の労働権確立を人事行政の重要課題として位置付け、政府全体として積極的に取り組むこと。
- (2) 「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」（以下「取組指針」という）に基づく各府省の行動計画の着実な実施に向け、積極的な役割を果たすこと。なお、取組指針の見直しを行う場合には、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づいて行うこと。

## 7. 高齢者雇用施策について

- (1) 公務員の段階的定年引上げについては、人事院の意見の申出を踏まえ、公務運営を確保する観点からも着実かつ確実な早期実施の具体化に向けて、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。
- (2) 事務・事業の円滑な遂行とディーセント・ワークを保障するとともに、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こと。
- (3) 職員に希望通りの再任用を保障するため、必要な定員の確保に向け、弾力的扱いなどについて公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

## 8. 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に基づき、その抜本的な改善・充実をはかること。
- (2) 「国家公務員健康増進等基本計画」の着実な実施をはかるため、政府全体としての実施体制を確立し、使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること。
- (3) 心の健康づくりについては、管理職員の意識改革はもとより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、ストレスチェックを確実に実施するとともに、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。
- (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、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。

## 9. 公務員制度改革について

ILO勧告に則り、国家公務員制度改革基本法に基づく自律的労使関係制度を確立するため、国家公務員制度改革関連四法案（2011年6月3日国会提出）における措置について、国家公務員法等改正法案の附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）に基づく、公務員連絡会との合意により実現すること。

## 10. その他の事項について

国が民間事業者等に業務委託や入札等により、事務・事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

## 一別記②一

### 対人事院2019年春季要求事項

#### 1. 賃金要求について

##### (1) 2019年度賃金の引上げについて

2019年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を精確に把握し、職員の賃金を引き上げること。また、実質賃金の動向等を踏まえた全世代への配慮とともに、人口減少社会に対応した配分とすること。なお、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。

##### (2) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

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。

##### (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。

#### 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、勤務条件等について、同一労働同一賃金及び常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。

(2) 改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な待遇改善に努めること。2019年度については非常勤職員の給与を1時間当たり「1,050円」とすること。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、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。あわせて、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。

(4) 非常勤職員の休暇制度等の改善について、常勤職員との間で待遇が異なる制度について総点検を実施し、合理的な説明ができない事項の是正に向け、公務員連絡会と協議すること。

### 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) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、公務における年間総労働時間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 使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること。また、本府省における在庁時間削減の取組についても、人事院として積極的に役割を果たすこと。
  - ② 超過勤務の上限規制については、他律的業務の区分及び上限時間を超えることのできる「上限時間の特例」業務の厳格な適用について各府省を適切に指導するなど人事院としての機能を発揮すること。
  - 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、超過勤務手当の全額支給に必要な対応をはかること。
- (2) ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充することとし、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) 両立支援制度が円滑に活用できるよう、その周知をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善すること。
- (4) 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。

### 4. 障害者雇用について

障害者雇用については、関係閣僚会議において決定された再発防止策及び速やかな法定雇用率の達成等の取組に向け、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する研修などを適切に実施すること。

### 5. 女性公務員の労働権確立について

- (1) 公務における女性の労働権確立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はかること。
- (2) 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。

### 6. 高齢者雇用施策について

- (1) 「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て、人事院としての責任を果たすこと。
- (2) 再任用職員の給与制度等について、その経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づいて改善すること。

## 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) 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、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。
- (3) 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、ストレスチェックを確実に実施するとともに、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいて、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はかること。
- (4) ハラスメントについて、必要な対策を着実に実施すること。