

2020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28日の第28回代表者会議で、2020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、第二に現物給付による良質な公共サービスの実現に向けて、その重要性と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の展開を提起しました。具体的には、①2020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賃金等の改善に向けた取組、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

2020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、中央集会、東日本大震災被災県等への訪問ヒアリング、それらを踏まえた政府・政党要請を行う予定としていましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、すべての取組について中止の判断をしました。

2. 公務員連絡会の取組

(1) 春闘方針の決定について

公務員連絡会は、1月29日の2020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、女性の労働権確立、④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、2020年春季生活闘争方針を決定しました。

(2) 春闘期における各級段階での交渉を実施

公務員連絡会は、2月18日に政府・人事院に要求書を提出し、2020年春季生活闘争の取組を開始しました。要求提出後、3月3日に幹事クラス交渉、3月12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18日には委員長クラス交渉委員による武田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。

なお、予定していた中央行動については、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止としました。

(3) 回答指定日の委員長クラス交渉

3月18日に実施した委員長クラス交渉における、武田大臣、一宮総裁は以下の通り回答しました。

【武田国家公務員制度担当大臣】

①令和2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、引き続き皆さまのご意見も伺いつつ、全ての非常勤職員に対する期末・勤勉手当の支給を目指すなど、各府省申合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、昨年4月に超過勤務命令を行うことができる上限時間が定められたことを踏まえ、超過勤務の縮減に向けて取組を進めてまいりたい。また、政府一丸となって、全ての職員が存分に能力を発揮できる環境づくりに努めるとともに、引き続き、皆さまのご意見も伺いつつ実効ある施策を推進し、パワーハラスメント防止対策にも適切に取り組んでいく、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国家公務員の定年を段階的に引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を先週13日の閣議において決定し国会に提出したところ。今後は、法案の成立に向けてしっかり取り組む、⑥自律的労使関係制度については、多くの課題があるため、意見交換しつつ慎重に検討する、⑥適正な勤務条件の確保に努め、安定した労使関係維持の観点から、話し合いによる一層の意思疎通に努める。

【一宮人事院総裁】

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長時間労働の是正については、昨年、人事院規則を改正し、超過勤務を行うことができる時間の上限の設定等を行い、昨年4月から施行している。長時間労働の是正は、政府全体で取り組む必要のある重要な課題であり、今後とも、制度の運用状況についてフォローアップを行い、必要に応じて各府省を指導していくなど、引き続き適切に役割を果たしていく、④両立支援制度を含む職員の休暇、休業等については、これまで民間の普及状況等を見ながら改善を行ってきたところであり、引き続き、職員団体の皆さんの意見も聴きながら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、平

成29年7月に改正した指針に基づく各府省の取組が進んでいるところであり、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保しうよう取り組む。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を見ながら、引き続き適切に対応していく、⑥定年引上げに関しては、今月13日に国家公務員法等の一部を改正する法律案が国会に提出された。人事院としても、成立に向けて国会審議等に適切に対応する。また、定年引上げ後の給与制度の在り方については、職員団体の皆さんの意見を聞きながら検討を進めていく、⑦再任用職員制度については、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、各府省における再任用制度の運用状況を踏まえつつ、引き続き再任用の給与の在り方について必要な検討を行っていく、⑧障害者雇用に関しては、政府一体となった対応が進められており、人事院としても、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ほか、障害者選考試験を実施している。このほか、厚生労働省と連携して、各府省における合理的配慮事例の情報共有などの支援を行っており、今後とも、必要に応じて各府省への支援を行っていく、⑨人事院は女性の活躍推進を人事行政における重要な課題の一つと認識しており、女性の採用・登用の拡大や両立支援策の拡充など様々な施策を行っている。引き続き、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、両立支援施策等により、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、公務全体の共通の課題として、これまでも各府省と協力して積極的に取り組んできた。パワー・ハラスメントの防止については、先週、職員福祉局長が説明したとおり、人事院規則等の制度措置について4月1日に公布、6月1日に施行できるよう準備を進めており、人事院としてしっかりと取り組んでいく。人事院としては、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、新型コロナウイルス対策という国民生活における喫緊かつ最重要な課題への対応が求められるもと、春季における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、要求に対して明確には応えていない。しかし、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。

(5) 民調作業方針をめぐって交渉

人事院は、6月9日、本年の調査について、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を考慮し、調査方法については例年とは異なり、先行して賞与等の調査を事業所への訪問によらない郵送等による方法で実施し、月例給の調査については状況を

見て判断することを明らかにしました。

また、調査内容の昨年からの変更点は、①定期昇給制度の内容（例えば自動昇給なのか査定昇給のかなど）については実施しない、②通勤手当について新たに調査を実施する、③月例給調査の性別欄を削除する、としました。とくに②通勤手当の調査については、2点調査を行い、1つは新幹線・在来線の特急利用者についての調査で、調査理由としては、平成8年に新幹線等特例に係る通勤手当を措置したが、その後は平成26年に調査を行ったのみであることや、昨年10月の消費税率引上げに伴う運賃や料金が上げられたことから、最新の民間の支給状況を把握するため、もう1つは交通用具の利用者についての通勤手当の調査で、これまでも民間の同種の手当の支給状況を基本としつつ、ガソリン価格の動向等を参考に総合的に考慮して改定を行ってきた経過や、1点目同様消費税率引上げに伴う最新の支給状況を把握するために調査を行う、と変更理由を説明しました。

交渉において、公務員連絡会は、民間給与実態調査は官民比較の基礎であり、労働基本権の代償措置としての勧告制度の根幹であると指摘し、賞与等の調査の先行実施となるが、新型コロナ下で民間事業所も今までにない環境の中で業務を行っていることが容易に想像できることから、対象事業所の理解を得るために丁寧かつ十分な説明を行うこと、また、月例給の調査の実施についても勧告を見据えて実施時期を出来るだけ早期に判断し、従前通り実地による調査を行い、着実に調査を完了すること、調査の進展状況等について、こういう状況であるが故に、途中段階も含めて前広に議論すること、を人事院に求めました。

(6) パワー・ハラスメントの防止対策について

パワー・ハラスメントの防止について人事院は、2019年3月から、有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を設置して民間での検討と同時並行的に議論を行い、本年1月に、「公務の職場は、パワー・ハラスメントの防止が十分に図られる必要があるだけでなく、パワー・ハラスメントの防止について、模範となる職場であるべきである」との報告書を取りまとめました。この間、延べ8回にわたる開催中には、公務員連絡会としてヒアリングに参加し、職場実態を踏まえて課題等を指摘してきました。

報告書を踏まえて、新たな人事院規則の制定に向けた人事院との交渉において、①パワハラ定義については、少なくとも民間と同等のものとする、②民間に措置される紛争解決機能と実質的に同等な「紛争解決」のための手段となり得る体制整備及び必要な措置をはかることなど、パワハラ防止対策の実効性が確保される人事院規則、運用通知となるよう求めてきました。

4月1日、新たな人事院規則10-16「パワー・ハラスメントの防止等」が公布され、6月1日から施行されましたが、引き続き、職場の状況を注視しつつ、パワハ

ラのない職場づくりにむけて継続的に取り組むとともに、職場の労使関係のなかで協調しながら、あらゆるハラスメントのない、より良い職場の確立に向けて取組を強化していくことが重要です。

(7) 公務員の段階的な定年引上げの実現に向けた取組について

政府は、3月13日、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」を閣議決定し、同日、国会に提出しましたが、最終的には、6月17日に閉会を迎えた第201通常国会の会期末処理にあたり、与党の事前審査を踏まえ政府自らが提出した「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を廃案としました。

引き続き、今秋の臨時国会に向けて公務労協に結集して取り組みます。

2020年人勸期の取組方針

一、2020年人勸期の取組をめぐる情勢

1. 賃金水準等をめぐる情勢

(1) 民間の春季生活闘争

一月例給は昨年比微減、一時金はとくに本夏大幅減となる状況一

連合の2020春季生活闘争は、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも分配構造の転換につながり得る賃上げが必要であるとして取組が進められてきましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、連合結成以来、経験したことのない交渉環境の中で行われました。

連合は、6月5日公表の第6回回答集計結果（6月2日現在）において「コロナ禍にあっても、中小組合、有期・短時間・契約等労働者の賃上げの流れは継続している」としてはいますが、月例給与については、平均賃金方式で回答を引き出した組合数は4,321組合、組合員数による加重平均5,536円、1.90%で、去年同期比507円減、率は0.18ポイント減（6月5日集計）となっています。なお、経団連集計（5月21日公表）の大手企業の回答状況では、7,297円、2.17%で、本年集計企業の昨年妥結比で948円減、0.26ポイント減、中小企業の回答状況では、（6月12日公表）、4,471円、1.72%で、昨年比293円減、0.15ポイント減となっています。

一時金については、連合集計（6月5日公表）によると、年間158万6,314円（金額集計）、4.83月（月数集計）となり去年同期比3万3,613円増、0.03月減（前年155万2,701円、4.86月）、本年夏季分で68万33円、2.28月となり、昨年同期に比べ2万883円減、0.17月減（前年70万916円、2.45月）となっています。また、経団連集計（6月17日公表）における大手企業の夏季賞与・一時金の妥結状況は、92万5,947円となり、前年比6ポイントの大幅減となっています。

なお、民間企業の夏のボーナスについて、日本総研が6.4%減、三菱UFJリサーチ&コンサルティング7.6%減、みずほ総研9.2%減など、大きく落ち込むとの予測・予想が公表されています。

また、昨冬の民間における一時金の支給状況は、経団連集計（大手企業）で95万1,411円（前年比1.77%増）、連合集計では額で71万4,067円（前年比1万4,131円増）、月数で2.45月（前年比0.05月増）、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45万4,048円、前年比0.5%減となっています。

(2) 人事院の職種別民間給与、国公給与実態調査

本年の職種別民間給与実態調査について、例年の4月下旬～6月中旬の調査日程から遅れるもと、人事院は、「例年は調査員が事業所を直接訪問し、月例給（4月分の個人別給与）と賞与等について一括して調査を実施しているが、本年は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を考慮し、賞与等の調査については訪問によらない方法で先行して実施する。月例給の調査については、今後の状況を踏まえて実施時期等を判断する」とし、賞与等の調査を6月29日～7月31日で実施しています。

引き続き、月例給の速やかな調査実施と公平・公正で客観的な官民比較に基づいた給与改定勧告を求めていく必要があります。

なお、本年は、通勤手当（新幹線・在来線の特急利用者、交通用具の使用者）の支給状況、昨年に引き続き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も調査を行う予定としています。

他方、人事院は、国家公務員給与実態調査を並行して進めていますが、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。

2. 新型コロナウイルス感染症をめぐる情勢

新型コロナウイルスの感染拡大は、広範囲にわたって社会・経済活動の停滞を招き、国民生活の基盤を脅かしているもと、国民・住民の安心と安全を確保するため公務公共サービス労働者の懸命な奮闘が続いています。

この間人事院は、公務職場の実態を踏まえた感染防止や安全確保に関して、勤務時間を割り振る場合の休憩時間の特例、出勤困難休暇の取扱いの拡大、就業禁止措置等の取扱いの特例や妊娠中の女子職員の業務軽減等の取扱いの徹底、などの通知の発出、及び新型コロナウイルス感染症対策業務に関する防疫等作業手当の特例について人事院規則を改正するなどの措置をしてきましたが、国民生活の基盤を守るための職務に従事するにあたり、その前提として必要不可欠な職場・職務環境の整備という観点からの検証と必要な改善策を講じていかなければなりません。

このため、本年勧告期における課題として、人事院に対して、交渉・協議の場を通じて、追求していくことが重要となります。

二、2020年人勧期の取組の基本的考え方

公務員連絡会としては、引き続き、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、取組を進めます。

本年の人勧期の取組については、民間における厳しい情勢を踏まえつつ、職員の生活を守るため、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。

そして、勧告までの粘り強い交渉・協議と、新型コロナウイルス感染拡大防止に基づく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ついては、民間の月例給与及び一時金の状況等を踏まえ、

①2020年の給与改定勧告に当たっては、職員の月例給与の水準の維持を最低として、公平・公正で客観的な官民比較に基づくこと

②一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、職員の生活を守るために必要な支給月数を確保すること

を求め、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。

(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。

(3) 再任用職員の給与制度については、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. 新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、公務職場の実態を踏まえた感染防止や安全確保、給与労働条件についての改善策を講じるなど第三者機関としての人事院の役割を果たすことを求めます。具体的には、この間の人事院の対応について、公務員連絡会との交渉・協議による検証と、それを踏まえた必要な改善を追求します。

3. 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

①公務職場におけるワーク・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、各府省において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など、人事院としての積極的な役割を果たすとともに、改正人事院規則等を踏まえ、ア)「他律的業務の比重の高い部署の指定」の統一性の確保や厳格な上限規制の特例業務の扱いを含め、各府省への指導等を徹底すること、イ)新型コロナウイルス感染拡大に伴う、大幅な超勤増加をはじめ超過勤務の実績等を検証するとともに、これを踏まえ必要な対策を講じることを求めます。

②1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とともに、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よう求めます。

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、積極的な役割を果たすよう求めます。

(4) 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、諸施策の着実な推進に向けて必要な対応を図るよう求めます。

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よう求めます。特にパワー・ハラスメント対策については、本年4月1日に公布、6月1日に施行された人事院規則10-16に基づいた各省各庁の取組状況を把握し、必要な指導を行うことや苦情相談、紛争解決における人事院の役割を着実に果たすことを求めます。とくに、新型コロナウイルス感染拡大に伴う業務との関係から生じた行政サービス利用者等から受ける職員の負荷について、実態等の把握を求めます。

4. 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の引上げを求めます。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を求めます。
- (2) 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、非常勤職員の雇用・待遇等への影響についての実態把握と必要な対応を求めます。
- (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を求めます。
- (4) 非常勤職員の休暇制度等については、常勤職員との均等待遇をはかるため、無給休暇の有給化等を進めることを求めます。
- (5) 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、作業を進めることを求めます。

四、具体的な取組の進め方

1. 人勸期取組方針の決定と地方説明会

- (1) 7月8日(水)の合同会議で2020年人勸期の取組方針を決定します。
- (2) 地方代表者説明会については、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から開催は見送ります。なお、地方公務労協・地方連合会からの質問意見等について、書面等により対応します。

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

8月5日(水)に、「2020年人勸期における要求書」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（幹事クラス交渉、書記長クラス交渉、委員長クラス交渉）による人事院との交渉・協議については、要求提出以降、適時的確に配置します。

3. 構成組織及び地方段階の取組

(1) 中央行動

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から実施は見送ります。

(2) 構成組織の取組

各構成組織の職場段階において、Web署名行動「ネットシグネ」に取り組みます。
なお、取組は8月28日を期限とし、集約分を书面化して人事院に提出します。

(3) 地域の取組

①新型コロナウイルス感染拡大防止に留意するとともに、地域の実情に応じた行動等の実施とします。

②人事院への要求提出日以降、国公組合を中心に、人事院地方事務局要請行動を実施します。

(4) 全国統一行動

次の通り全国統一行動日を設定し、各構成組織の実情に応じた行動等を実施します。

○第1次 8月6日（木） 要求提出の翌日

○第2次 書記長クラス交渉の翌日

○第3次 勧告日の翌日

4. 勧告後の取組方針

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対する態度を協議、決定することとします。

2020年人勧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

2020年の給与改定勧告に当たっては、職員の月例給与の水準の維持を最低とし、公平・公正で客観的な官民比較に基づき、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、職員の生活を守る支給月数を確保すること。

(3) 諸手当について

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。

(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、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、合意に基づいて行うこと。

2. 新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、公務職場の実態を踏まえた感染防止や安全確保を強化するとともに、関連業務をはじめとする給与・労働条件を改善すること。また、この間の人事院の対応について、公務員連絡会との交渉・協議による検証と、それを踏まえて改善をはかること。

3. 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 各府省において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など、超過勤務の縮減に向けた取組について、人事院として積極的に役割を果たすこと。

- ② 改正人事院規則等を踏まえ、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の統一性の確保や厳格な上限規制の特例業務の扱いを含め、各府省への指導等を徹底すること。また、新型コロナウイルス感染拡大に伴う大幅な超勤増加をはじめ超過勤務の実績等を検証するとともに、これを踏まえ必要な対策を講じること。
- 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引き上げること。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) 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。
パワー・ハラスメント対策については、本年4月1日に公布、6月1日に施行された人事院規則10-16に基づいた各省各庁の取組状況を把握し、必要な指導を行うこと。また、苦情相談、紛争解決における人事院の役割を着実に果たすこと。とくに、新型コロナウイルス感染拡大に伴う業務との関係から生じた、行政サービス利用者等から受ける職員の負荷について、実態等を把握すること。

4. 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) 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、非常勤職員への雇用・待遇等への影響についての実態等を把握し必要な対応をはかること。
- (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。
- (4) 非常勤職員の休暇制度等については、常勤職員との均等待遇をはかるため、無給休暇の有給化等を進めること。
- (5) 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。