

2020秋季年末闘争の取組経過と 2021春季生活闘争方針

2020年1月26日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2020秋季年末闘争の取組経過	1
2021春季生活闘争方針	
1. 2021春季生活闘争の取組の考え方	6
2. 具体的な取組課題と要求の考え方	8
3. 2021春季要求事項	10
4. 取組の進め方	10
＜別記＞	
① 対内閣人事局2021春季要求事項	13
② 対人事院2021春季要求事項	16

2020秋季年末闘争の取組経過

1. 人事院報告・勧告をめぐる取組について

(1) 2020年の人事院報告・勧告は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が全国的に広がる中で、例年とは大きく異なる日程で行われることとなりました。

公務員連絡会は、2020年の人事院勧告期における要求として、①月例給については、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、③新型コロナウイルス感染症に関わる勤務環境の整備、④超過勤務の縮減の実効性確保、両立支援策の改善、⑤非常勤職員の待遇改善、⑥パワー・ハラスメント防止対策の推進など、交渉・協議、合意に基づく措置を人事院に求め、取組を強化しました。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、例年行っていた中央行動（日比谷野音での決起集会や交渉支援行動）等を中止しましたが、Web署名行動「ネットシグネ」に取り組み、集約した署名49万7,717筆と組合員からの一言メッセージを人事院との交渉時に提出しました。

(2) 人事院は、先行して実施した賞与等の調査結果に基づき、10月7日、一時金の支給月数を0.05月分引き下げることとする給与に関する報告・勧告と公務員人事管理に関する報告を行い、その後、10月28日に、官民較差が△0.04%（△164円）と極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないとする給与報告を行いました。

報告・勧告に対する公務員連絡会の「声明」のポイントは次のとおりです。

- ① 一時金について、2010年以來の引下げとなったことは、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものではあるが、新型コロナウイルス感染症への対応など国民の命と暮らしを守るため職務に奮闘している職員の努力を踏まえると残念な結果である。
- ② 月例給与の官民較差は、民間実勢を反映した公平・公正で客観的な官民比較に基づくものであり、改定見送りは、公務員連絡会の要求に対して最低限の配慮をしたものであるといえる。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないもと、課題継続という立場から、引き続き、人事院との協議を強化していく。
- ④ 長時間労働の是正については、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府

省による要因の整理・分析・検証を踏まえ、当該各府省の状況等に関する人事院との協議を強化する。

- ⑤ 非常勤職員の待遇改善については、引き続き、格差是正の取組を積極的に進めるとともに、人事院に対して、非常勤職員の休暇のあり方について、公務員連絡会と議論する場を設けて検証・検討していくよう求めていく。
- (3) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大という困難な状況のもとで異例の対応となりましたが、引き続き、職員の適正な勤務条件、給与の確保をはかるという人事院の役割を果たすため、2020年を教訓に、2021年の勧告に向けた対応を人事院には強く求めていきます。

2. 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、2020年の人事院勧告の取扱いを検討するに当たっては、十分交渉・協議、合意することを政府に求め、内閣人事局との交渉を行いました。
- (2) 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、勧告どお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。
- (3) 公務員連絡会は、12月一時金の基準日前の改定が必要であることを踏まえ、国家公務員給与の早期改定とともに地方公務員等の給与改定等への影響を考慮した可及的速やかな成立に向けて国会対策を強化しました。
- (4) 国会では、11月18日に衆議院内閣委員会で審議し、原案通り採決され、11月19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、11月26日に内閣委員会で審議し、原案通り採決され、27日の本会議で可決・成立し、30日に公布・施行されました。

3. 2021年度の基本要件について

- (1) 公務員連絡会は、11月27日に政府、人事院に対し「2021年度賃金・労働条件に関わる基本要件」を提出しました。提出交渉では、新型コロナウイルス感染症に関する勤務条件の改善、真に実効性のある超過勤務の縮減対策、非常勤職員の待遇改善など、公務員を取り巻く厳しい状況の改善に向けて最大限の努力をするよう求めました。(公務労協情報No. 8 参照)
- (2) 基本要件の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23日に行われました。回答では、現段階における要求事項に対する政府、人事院の考え方が示されました。

とくに、内閣人事局との交渉では、長時間労働の是正に関わって、「まずは「見える化」が必要という観点から、職員の勤務時間の実態を正確に把握するため、本省の在庁時間の調査を行った。この結果を踏まえ、今後は、在庁時間の客観的データを取り込んで管理する機能等を備えた勤務時間管理のシステム化について各府省へ展開を進めていく」との回答がありました。この間、公務員連絡会が要求してきた「ICTを活用した客観的な勤務時間管理」等の具体の施策に向けて、引き続き、超過勤務縮減の実効性確保に向けて建設的な議論を行っていくよう強く求めています。

また、人事院との交渉では、公務員連絡会の要求に応じて、非常勤職員の休暇に関して検証する場について、「公務員連絡会に対して現状について説明を行い、質疑等をお受けする場を設けるという形で対応させていただく」との回答がありました。今後は、賃金・労働条件専門委員会において具体的な対応を行っていきます。

引き続き、政府、人事院に対しては、様々な課題に関する前広な情報提供と協議を通じた改善を求めています。(公務労協情報No. 9 参照)

【2020人事院勧告期及び確定期の取組経過】

6月 9日	人事院が、令和2年職種別民間給与実態調査（民調）の実施について、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を考慮して、賞与等の調査について訪問によらない方法で先行して実施（6/29～7/31）することを公表 (公務労協情報No. 19)
6月19日	賃金・労働条件専門委員会で要求事項及び人勧期の具体的な取組検討
7月 8日	合同会議で2020年人勧期の取組方針を決定。例年開催の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を見送り、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（7/9發文、7/31回答送付）
8月 4日	人事院が、民調の月例給与の調査について、8/17～9/30の期間で実地調査を基本として実施することを公表（公務労協情報No. 22）
8月 5日	委員長クラス交渉委員が人事院総裁へ「2020年人事院勧告に関わる要求書」を提出（公務労協情報No. 23）〈第1次全国統一行動〉
8月25日	賃金・労働条件専門委員会で今後の人勧期の取組（新型コロナウイルスに関わる追加要求、ネットシグネの取組状況）を協議確認
9月 1日	幹事クラス交渉委員が職員団体審議官と交渉（公務労協情報No. 24） 2020人勧期署名行動「ネットシグネ」48万3,379筆の署名提出（最終集約数は49万7,717筆）、新型コロナウイルス感染症に関する勤務条件等の追加要求書提出
9月17日	第6回企画調整会議で勧告に向けた対応等について協議確認
10月 2日	書記長クラス交渉委員が職員福祉局長、給与局長と交渉 (公務労協情報No. 25) 第2次全国統一行動
10月 5日	委員長クラス交渉委員打合せ会議 委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉（公務労協情報No. 26）
10月 6日	賃金・労働条件専門委員会において総裁交渉内容等を確認
10月 7日	一時金に関する給与勧告（△0.05月分）と公務員人事管理に関する報告 (公務労協情報No. 27、事務局長談話) 〈第3次全国統一行動〉 河野国家公務員制度担当大臣へ要求書提出（委員長クラス交渉委員）
10月 8日	田村厚生労働大臣へ要求書提出（委員長クラス交渉委員） (両大臣あわせて、公務労協情報No. 28)
10月 9日	(地公部会) 人事院勧告等を受け総務大臣へ申入れを実施 (公務労協情報No. 29) (政府) 第1回給与関係閣僚会議

10月23日	書記長クラス交渉委員が給与局長と月例給について交渉 (公務労協情報No. 30)
10月26日	委員長クラス交渉委員打合せ会議 委員長クラス交渉委員が人事院総裁と最終回答交渉 (公務労協情報No. 31) 賃金・労働条件専門委員会において総裁交渉内容を確認
10月27日	第18回総会において2020年人事院勧告・報告に対する声明等を確認
10月28日	給与報告(官民較差△164円、△0.04%月例給の改定は行わない) (公務労協情報No. 32、声明、連合事務局長談話)〈全国統一行動〉
11月2日	(地公部会)全人連へ2020年給与勧告等に関する要請 (公務労協情報No. 6)
11月4日	書記長クラス交渉委員が人勧取扱いで内閣人事局人事政策統括官と交渉 (公務労協情報No. 2)
11月6日	委員長クラス交渉委員が人勧取扱いで国家公務員制度担当大臣交渉 ～本日、「勧告どおり実施」を閣議決定の見通し～(公務労協情報No. 4) (政府)第2回給与関係閣僚会議を開き、勧告どおり実施する方針を決定し、その後の閣議で「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を決定。 給与法等改正法案を国会へ提出。(公務労協情報No. 5)
11月18日	衆議院内閣委員会で審議、賛成多数で可決
11月19日	衆議院本会議で賛成多数で可決、参議院へ送付
11月26日	参議院内閣委員会で審議、賛成多数で可決
11月27日	参議院本会議で賛成多数で可決、成立 (公務労協情報No. 7)
11月30日	「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」公布 (法律番号65)

2021春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2021春季生活闘争に当たって、公務労協2021春季生活闘争方針に基づき、以下のとおり、取組をすすめます。

1. 2021春季生活闘争の取組の考え方

(1) 連合に結集し「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかる取組

連合は、12月1日の中央委員会において、2021春季生活闘争方針を決定しました。方針では、今次闘争の意義と目的として、日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服していくためにも、「誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、『感染症対策と経済の自律的成長』の両立と『社会の持続性』の実現」をめざすとしています。

その上で、①生産性三原則（「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正配分」）にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」、②「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視、③名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととしています。

具体的な賃上げ要求として、①すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざすこと、②中小組合の取組（企業規模間格差是正）として、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求めること、③雇用形態間格差是正の取組として、有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざし、締結水準については、時給1,100円以上をめざすこと、④一時金については、月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかること、有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかること、などを確認しています。

連合の方針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は賃金構造維持分4,500円に6,000円を加え「人への投資」として10,500円以上、基幹労連は2021年度3,000円を基本とし産業・企業のおかれた厳しい状況により取り組みが困難な組合については個別判断を尊重する、UAゼンセンは賃金体系維持分に加え、2%を目標に格差是正に取り組む、私鉄総連は定昇相当分(賃金カーブ維持分)2.0%プラスベア分(生活維持分)900円の要求を行う見通しとなっています。また、「産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を第一義に取り組みを展開する。」「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、生活や働き方、将来への不安を払拭し、今後のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境づくりをめざす。」など、産別における2021春季生活闘争の基本的考え方などが明らかになっています。

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・公務労協に結集して2021春季生活闘争に全力で取り組みます。

(2) 雇用と生活を守り、賃金水準の維持・改善と公務員賃金の社会的合意を再構築する取組

- ① 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う景気の低迷による主観的・新自由主義的な公務員給与等に対する批判に抗し、民間動向等の客観的で精確な実態把握を前提に、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づく対応を追求します。また、「政治」の公務員給与に対する介入を排除するとともに、公務員給与に関する社会的合意の再構築に向けて、連合と連携の強化をはかります。
- 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、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対政府・人事院交渉を配置します。
- ③ 2021春季生活闘争の賃金要求については、公務労協の方針を踏まえ、「職員の賃金を維持・改善すること」を基本に、関係当局にその実現を求めます。

(3) 新型コロナウイルス感染症対策、働き方改革、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 新型コロナウイルス感染症対策については、今後の感染状況等を注視し、職員の感染防止、健康確保策を求めます。
- 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 公務員の段階的定年引上げの実現については、公務労協に結集して取組を強化します。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。
- ⑤ 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を求めます。

2. 具体的な取組課題と要求の考え方

(1) 賃金を巡る取組

- ① 2021春季生活闘争時の賃金要求の決定にあたっては、公務労協の方針を踏まえ、「職員の賃金を維持・改善すること」を基本とします。なお、民間組合の交渉・妥結結果等を踏まえ、人事院勧告期の要求について検討します。
- 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 人事院の職種別民間給与実態調査及び官民比較作業については、2020年の給与改定を教訓に、早期改定を最優先とする対応を強化します。

(2) 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、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)非常勤職員の賃金・労働条件に関する悉皆調査の実施、(イ)均等待遇を実現するため「時給1,100円以上」を確保、(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、同一労働同一賃金に関する法整備を踏まえ、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。
- ② 公務員連絡会は、政府・人事院に対して、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、国家公務員の非常勤職員制度を法律上明確に位置付けるとともに、勤務条件等については地方公務員の非常勤職員を含めて、均等待遇の原則に基づいて関係法令、規則等を適用することを求めて取り組みます。給与については、国家公務員の非常勤職員における府省間の格差是正と国と

しての一時金をはじめとする統一的な水準の設定等を求めます。とくに、国家公務員関係各組合においては、統一的水準の具体化に向けた環境整備等を重要課題として進めます。地方公務員の非常勤職員は、会計年度任用職員における期末手当等の支給状況を踏まえ、勤勉手当をはじめとする諸手当の支給に向けて必要な法制度等の改正に公務労協の対応に結集して取り組みます。

休暇制度については、無給休暇の有給化を重点に、ボランティア休暇等の適用等一層の改善を求めます。また、人事院との「非常勤職員の休暇に関する検証の場」での協議を強化します。

(3) 新型コロナウイルス感染症対策

国民生活の安心と安全を支える基盤となる公務公共サービスに従事する職員が不安なく職務に従事するための勤務条件等の確保と職場環境の整備をはかるよう求めます。

(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・ワーク及びワーク・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 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」及び「改正人事院規則15-14」等を踏まえた超過勤務の縮減状況について、対政府・人事院を含めた労使交渉による総点検を行い、その実効性を質すとともに、改めて超過勤務縮減の着実な具体化を推進します。また、新型コロナウイルス感染症対策に伴い膨大な超過勤務が発生していることを踏まえ、超過勤務手当の全額支給をはかるよう求めます。

(5) 障害者雇用を巡る取組

公務職場における障害者雇用については、2021年3月1日からの法定雇用率の引上げを踏まえ、引き続き、法定雇用率の達成を遵守するとともに、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、適切な対応を求めます。

(6) 男女共同参画社会の実現に向けた取組

2020年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」（2019年1月「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」策定）において、「現状からもう一

歩踏み込んだ実効性の高い行動計画の策定を推進する必要」が指摘されていることに対して、引き続き、①募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、②結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取扱いの一掃、③男性の育児休業・介護休暇等の促進などを職場と家庭そして社会を基盤に置いた取組として推進します。

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) ハラスメント対策を巡る取組

公務職場等におけるパワー・ハラスメント対策については、紛争解決について民間に措置された紛争解決機能と実質的に同等な「紛争解決」のための手段となるよう体制整備等、必要な措置を求めます。

(8) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組

- ① 公務員の段階的定年引上げの実現について、第204通常国会における国家公務員法改正法案の再提出と、継続審議となっている「地方公務員法の一部を改正する法律案」を含めた早期成立に向け、公務労協に結集して取り組みます。
- ② 再任用職員の給与制度等の措置については、人事院勧告制度のもとで、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。

(9) 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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務への影響等に留意するとともに、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はかるため、公共サービス基本法第11条に基づく「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. 2021春季要求事項

別記のとおり、政府・人事院に対する2021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26日の企画調整会議で2021春季生活闘争方針を決定します。

例年開催している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・地方連合会からの方針

に対する質問意見等について、書面等により対応します。

(2) 要求提出

- ① 2月17日(水)に春季要求書を政府・人事院に提出します。
- 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 人事院への要求提出日以降、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、下記のとおり節々で政府(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3日(水) 幹事クラス交渉(職員団体審議官、内閣審議官)
- ・ 3月17日(水) 書記長クラス交渉(給与、職員福祉局長、人事政策統括官(16日))
- ・ 3月25日(木) 委員長クラス交渉(国家公務員制度担当大臣、人事院総裁)

(4) 全国統一行動等

- ① 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中央行動(集会、交渉支援行動)の実施は見送ります。
- ② 次のとお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 2月18日(木) 要求提出の翌日
 - ・ 第2次 3月18日(木) 書記長クラス交渉の翌日
 - ・ 第3次 3月26日(金) 回答指定日の翌日
- 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に積極的に参加します。

(5) 回答指定日

- ① 3月25日(木)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、企画調整・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2021春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等
1月26日（火）	2021春季生活闘争方針決定（企画調整会議）
2月17日（水）	2021春季要求提出 委員長クラス交渉 （国家公務員制度担当大臣、人事院総裁）
18日（木）	<第1次全国統一行動> 各構成組織要求提出・上申行動（～2月末） 人事院地方事務局申入れ
3月3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）
16日（火）	書記長クラス交渉（内閣人事局人事政策統括官）
17日（水）	書記長クラス交渉（人事院給与局長、職員福祉局長）
18日（木）	<第2次全国統一行動>
25日（木）	回答指定日 委員長クラス交渉 （国家公務員制度担当大臣、人事院総裁）
26日（金）	<第3次全国統一行動>

－別記①－

対内閣人事局2021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と雇用の確保、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. 2021年度賃金について

- (1) 職員の賃金を維持・改善すること。
- (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改定に必要な財源を確保すること。

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、2021年度については「時給1,100円以上」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) 国に採用される非常勤職員の給与水準等の統一性・公平性の確保をはかるため、府省間の格差是正と国としての統一的な水準の設定をはかること。また、給与の改定時期については、常勤職員と同様に改定すること。

4. 新型コロナウイルス感染症への対応について

国民生活の安心と安全を支える基盤となる公務公共サービスに従事する職員の勤務条件等の確保と職場環境の整備をはかること。

5. 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) 改正人事院規則施行後の超過勤務の実態を把握し、超過勤務縮減に向けた取組を検証するとともに、これを踏まえ必要な対応策を講じること。
- (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。

6. 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用については、2021年3月1日からの法定雇用率の引上げを踏まえ、引き続き、法定雇用率の達成を遵守するとともに、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、政府としての役割を適切に果たすこと。

7. 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。

8. 高齢者雇用施策について

- (1) 定年の引上げに関する国家公務員法改正法案を速やかに再提出し、定年引上げを早期に着実かつ確実に実施すること。
- (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、必要な定員を確保するとともに、定員の弾力的な取扱いなどについて公務員連絡会と協議すること。

9. 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、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。
- (5) ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に推進すること。とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、昨年6月に施行された人事院規則10-16に基づき政府全体で取り組むこと。

10. 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。

11. 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。

対人事院2021春季要求事項

1. 賃金要求について

(1) 2021年度賃金の引上げについて

2021年度の給与勧告に当たっては、民間賃金実態を精確に把握し、職員の賃金を維持・改善すること。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

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。

(4) 再任用職員について

再任用職員の給与制度については、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、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改善について一層努力すること。2021年度については非常勤職員の給与を1時間当たり「1,100円以上」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について、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無

給休暇を有給化すること。

3. 新型コロナウイルス感染症対策について

今後の感染状況等の推移を注視し、職員の感染防止、健康確保のため、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。

4. 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 超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握した上で、各府省を適時適切に指導すること。また、各府省における「他律的業務の比重の高い部署の指定」の統一性の確保や上限規制の特例業務の厳格化を含め、超過勤務の状況の総点検を行い、これを踏まえ必要な対応策を講じること。

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、新型コロナウイルス感染症対策に伴い膨大な超過勤務が発生していることを踏まえ、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。

5. 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用については、2021年3月1日からの法定雇用率の引上げも踏まえ、引き続き、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、人事院としての役割を適切に果たすこと。

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・職域拡大をはかるとともに、メンター制度の実効性を確保するなど積極的な役割を果たすこと。

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、「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) ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に実施すること。とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、人事院規則10-16等に基づいた各府省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。