

2021年度年間取組方針

一、われわれを取り巻く情勢と取組の進め方

- (1) 情勢、活動の基本的考え方、具体的な課題への対応等については、公務労協の「2020年度取組経過と2021年度活動方針」を踏まえる。
- (2) 職員の給与を含む勤務条件の決定は、引き続き、労働基本権制約の代償措置とされる人事院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必要がある。
- (3) 公務員連絡会は、2020年給与報告・勧告について、10月7日に国家公務員制度担当大臣、8日に厚生労働大臣に対して要求書を提出し、勧告の取扱いを検討するにあたっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づく対応を求めるとともに、公務における定年の引上げについては、国家公務員法改正法案を速やかに再提出し、早期に着実かつ確実に実施することを求めてきた。給与法改正法案の提出が予定される第203臨時国会が10月26日に召集されたことを踏まえ、人事院勧告取扱いの早期閣議決定に向けて政府との交渉・協議を進めていく。

二、取組の具体的課題と進め方

1. 雇用と賃金・労働条件に関わる取組

- (1) 雇用と生活を守り、公務員給与の社会的合意を求める取組
 - 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、新型コロナウイルス対策に関する財政措置により一層財政窮迫が深刻化した状況を踏まえ、無原則・無秩序な歳出・公務員人件費の削減へと社会全体が暴走しかねない情勢に至ることを常に警戒しつつ、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を求める取組を進める。取組に当たっては、関係機関との交渉・協議を重視し、労使合意を基本とする。
 - ② 連合、公務労協の2021春季生活闘争に向けた方針議論に積極的に参加するとともに、賃金・労働条件専門委員会を中心にその準備を進める。

(2) 本年の給与勧告に対する取組

人事院勧告取扱いの早期閣議決定に向けて、政府との交渉・協議に全力をあげるとともに国会対策を強化していく。

(3) 2021年度基本要求的取組

本年も例年通り、政府・人事院に対して2021年度基本要求的を提出する。具体的には、賃金・労働条件専門委員会で検討を進め、合同会議等で確認した上で提出し、人事院勧告を含めた諸要求に関わる基本的な交渉課題を政府・人事院との間で整理していく。

(4) 新型コロナウイルス感染症に関する取組

今後の感染状況等の推移を踏まえ、職員の感染防止、健康確保のため、適宜、必要な措置を講じることを求める。なお、「妊娠している職員に対する措置の実施状況のフォロー」をはじめ、収束が見通せないもとの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する。

(5) 勤務時間など労働諸条件改善の取組

ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、ディーセント・ワークが維持できる労働諸条件と職場環境の確立をめざすこととし、公務における働き方改革を実現するため、以下の取組を進める。

- ① 年間総労働時間1,800時間をめざして、引き続き、厳格な勤務時間管理を求める。また、人事院に対して、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を求めるとともに、当該各府省の状況等に関する人事院との協議を年内を目途に強化する。なお、関係構成組織は、労使交渉を強化し、超過勤務の縮減に向けた実効性を確保する。あわせて、「勤務間インターバル」の確保を図るとともに、超過勤務手当の全額支給を求める。
- ② 育児や介護等に関わる両立支援制度の円滑な活用に向けて、制度の周知徹底、職場環境の整備などに取り組む。
- ③ 短時間勤務制度の実現をめざして粘り強く取り組む。
- ④ 夏季休暇の日数増と取得時期の弾力的運用、リフレッシュ休暇や不妊治療のための休暇の新設など、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充に取り組む。
- ⑤ ストレスチェックの確実な実施を含め、心の健康づくり対策に重点を置いた健康管理の強化、職場環境改善と安全確保、福利厚生の実充など、労働諸条件の改善に取り組む。

(6) ハラスメント防止対策について

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る。

とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、新たな人事院規則が6月1日から施行されたことを踏まえ、関係構成組織は、職場からあらゆるハラスメントが無くなるよう労使間で取組を強化する。人事院には、役割を十分に認識し、とくに苦情相談等にあたっては今まで以上に解決に向けて適切な対応を求める。

(7) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保の取組

- ① 非常勤職員給与指針や育児休業等の適用、期間業務職員制度の実施状況を点検しながら、必要な予算の確保を含めて、一層の待遇改善に向けた取組を強化する。
- ② 非常勤職員の休暇・休業制度のあり方について、人事院に対して、場を設けて検証・検討していくよう求める。
- ③ 公務内におけるさらなる格差是正をめざし、同一労働同一賃金の原則を踏まえた労働諸条件の点検を行いながら、非常勤職員制度等の抜本的な改善に向けて取組を進める。

(8) 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、引き続き、法定雇用率の遵守を求めるとともに、約1割が離職している現状等に対し、関係構成組織とともに働き続けることのできる環境整備等に努力する。

(9) 女性公務員の採用等の推進に向けた取組

- ① 女性の労働権確立の観点から、女性の採用・登用と職域拡大、メンター制度の実効性確保を求める。
- ② 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」等の着実な実施に向けた取組を進める。

2. 雇用と年金の確実な接続等に向けた取組

- (1) 雇用と年金の接続については、公務労協に結集し、定年引上げの国家公務員法改正法案の速やかな再提出を政府に求めるとともに、定年引上げが早期に着実かつ確実に実施されるよう取組を進める。

- (2) 段階的な定年引上げが完成するまでの間は、雇用と年金の空白期間について、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、構成組織が主体となって取り組む。あわせて、定員の弾力的取扱いなど必要に応じ、公務労協（国公関係部会）と連携して政府との交渉・協議を実施する。
- (3) 再任用者の給与制度については、一層の改善に向けて、人事院との交渉・協議を強化する。