

# 2021年春季生活闘争の経過と 2021年人勧期の取組方針

2021年5月31日

公務員労働組合連絡会

## も く じ

2021年春季生活闘争の経過	.....	1	
2021年人勸期の取組方針	.....	8	
<table border="1"><tr><td>別記</td></tr></table>	別記		
別記			
2021年人勸期の人事院への要求事項	.....	15	

# 2021年春季生活闘争の経過

## 1. 公務労協の取組

公務労協は、1月26日の第30回代表者会議で、2021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、現物給付により国民の命と暮らしを守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、①2021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、③公務員制度改革と労働基本権確立、④賃金・労働条件の改善、⑤非常勤職員等の待遇改善と雇用確保、⑥雇用と年金の確実な接続、などを当面の重点課題として取り組んできました。

## 2. 公務員連絡会の取組

### (1) 方針の決定

公務員連絡会は、1月26日の2021年度第3回企画調整会議で、①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」、②非常勤職員の待遇改善と雇用確保、③新型コロナウイルス感染症対策、④超過勤務の縮減とワーク・ライフ・バランスの確保、⑤パワー・ハラスメントの防止対策、⑥雇用と年金の接続などを主要課題とした、2021年春季生活闘争方針を決定しました。

### (2) 政府、人事院との交渉

公務員連絡会は、2月17日に、政府と人事院に要求書を提出し、2021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16、17日に書記長クラス交渉を行い、政府と人事院に対し、誠意ある回答を求めました。

### (書記長クラス交渉における回答等のポイント)

#### ① 2021年度の賃金

新型コロナウイルス感染症が民間の賃金・雇用に与える影響が極めて深刻なものと、本年の給与改定にあたっては、政府の基本的な立場には何ら変更がない。

人事院が実施する職種別民間給与実態調査の企業規模及び官民の比較方法に変更

はない。人事院勧告については、一昨年以前の社会的、政治的に定着しているスケジュールに沿って取り組む。

## ② 非常勤職員の待遇改善

(内閣人事局) これまでも努力をしてきたが、これ以上の改善については、人事院において明確な処遇についての考え方、基準を示すことが必要であろうとの第203臨時国会における河野大臣の見解であったと承知している。

(人事院) 指針に沿って各府省が必要な取組を行い、人事院としても指導する中で改善が進んできており、今後こうした枠組みの中で常勤職員との権衡をより確保しうるよう、さらに指導していくことが必要だと考えている。その一環として、現在、各府省の運用実態について、確認しているところであり、その結果も踏まえて、より統一的な運用が行われるよう対応を検討していきたい。

(人事院) 休暇に関して、昨年秋の勤務条件等調査の結果については集計中という状況にある。基本的に民間準拠ということがあるが、その中で、民間のデータをどのような角度から分析していくのかなどについては、知恵の出どころだと思っており、引き続き、公務員連絡会との意見交換を進めていきたい。

## ③ 長時間労働の是正（超過勤務の縮減）

(内閣人事局) 超過勤務手当の適正支給は、給与法に基づいて当然のこと。政府としては、ワークライフバランス指針のなかで、長時間労働を是正していくことを改革の柱としており、マネジメントの改革、業務の見直しに注力していく。人事院には、元年度の超過勤務の上限規制の実施状況の検証、分析、指導に注力し、職場の問題の解決に力を尽くしていただきたい。

(人事院) 超過勤務縮減については、各府省から提出された整理、分析及び検証の状況に関する報告を分析するとともに、各府省へ指導、意見交換を行ったところ。上限を超えた職員の割合や業務の内容などについては、公務員連絡会の皆さんにも情報提供を行い、引き続き、意見交換、議論をしていきたい。

### (超過勤務を巡る政府の動向)

i) 霞が関の国家公務員約5万1千人の10月、11月の日ごとの「在庁時間」を調査。

ii) 12月25日、河野担当大臣が、記者会見で調査結果を報告。

「職員の4割近くが月の在庁時間45時間超え、100時間超えも3千人という状況。これまでも霞が関の長時間労働の話はいろいろ出ていたが、数字で明確になったということ、さらに若手職員に負担が偏っているという実態が見える化できた。」さらに、「そもそも今回こういう調査をするまで、このような実態が明らかになっていなかったというのは極めて問題。このデータを見る限り、サービス残業が

ないということは、およそ考えられない、あるいは、残業を指示されなくても残業をやらざるを得ない状況になっているという実態がないかのごとく建前で振る舞うことは、もはや許されない。」

iii) 1月12日、河野担当大臣の記者会見での発言。

「在庁時間調査によって、現実、サービス残業がかなりあるというふうに思っているので、少し財務省とも調整をしなければならないが、残業時間を明確に記録して、全ての残業時間に対して残業手当が支払われるような指示を内閣人事局から各省に出したい。」

iv) 1月22日、河野担当大臣の記者会見での発言。

「国家公務員の超過勤務手当に関して、今後、残業時間は厳密にやった分を全部つける、それはテレワークその他全部含めて残業時間は全部つけて、それに対して残業手当を全額支払う、それをとにかく徹底をしていきたい。残業代を全額支払うという大前提の下で、今後は、無駄にだらだら仕事が続くということがないように、また、各省庁で業務の効率化にしっかり取り組んでもらいたい。」

v) 1月26日、河野担当大臣の記者会見での発言。

「きょうの閣議後の閣僚懇談会で、国家公務員の超過勤務とテレワークの環境整備について各大臣にお願いをした。超過勤務については超過勤務の時間をきちんとつけて全額残業代を支払うということ、仕事をしていない者は直ちに退庁を命ずるように指示すること、これを各府省で徹底してもらうことをお願いしている。勤務時間管理のシステム化を、各省庁において一刻も早くやっていただきたい、その上で、残業手当がしっかりと支払われた上で、業務を見直して効率的な業務にしていきたい。」

vi) 1月29日、政府において、「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」を改正。

vii) 2月17日、春季要求提出交渉の際に、河野大臣は、「昨日、超過勤務時間をしっかりとつけて全額支払うという指示に基づいた最初の給与の支給日だった。連絡会の方からも、確認をしていただきたい。今まで超過勤務のところが無いがしろにされていたが、今後そうしたことが二度とないように、しっかり対応していく。」と述べたのに対し、武藤議長は、「大臣から超過勤務について心強い回答をいただいた。私どもも現場段階をしっかりと調査して対応したい。」と応じた。

#### ④ パワー・ハラスメント防止対策

(人事院) ハラスメント防止の実施状況については、各府省において規則で求められている内規の制定、職員に対する周知、苦情相談体制の整備等は行われていると認識している。実際の各府省における運用実態は、フォローアップしていきたい。パワハラの実態など具体的な問題があれば、職員団体の皆さんからも人事院に言っ

ていただきたい。

#### ⑤ 民間の育児休業法等の改正への対応

(内閣人事局) これから人事院から検討状況をお聞きしなければならないが、今回の民間法制の改正事項の中には、従来、人事院規則で対応しているというもの、言い換えれば、人事院規則の改正でも対応できるものが含まれているだろうと理解している。人事院の意見の申出については、基本的に尊重すべきものと考えている。いずれにせよ、人事院から考え方、法律上の整備、実際の運用イメージ、効果、そう言ったものをしっかりとお聞きした上で、対応していく。その際には、皆さま方とも意見交換をさせていただきたい。

(人事院) 人事院としては、法案の審議状況を踏まえつつ、国家公務員についての法律の改正を視野に入れて検討する。また、順調にこの通常国会で成立するというのであれば、今夏の勧告時期に、人事院としての意見の申出をするということが十分考えられるという認識にある。民間法の議論が進むなかで、公務員側の制度をどう構築していくかということを考えていかなければならないが、その過程においては、職員団体の皆さんと各省当局の意見を聞きながら検討を進めていく。

#### (交渉の際に主張した課題)

男性の育児休業取得促進という観点で、「出生時の育児休業の新設」のなかに、労使協定を踏まえて要件を定め、労働者側の同意を得て休業中でありながら働かせることができるという「休業中の就労」が含まれているが、民間法のような労使の協定でという規制が公務員の世界にはない以上、よもや職務命令で行うようなことはあり得ないだろうということや、そもそも、男性の取得促進は、仕組みの問題ではなく、内閣人事局を中心として国家公務員が率先して取り組んでいるように、使用者側の覚悟と環境整備という問題にあるのではないか。また、「有期雇用労働者の取得要件の緩和」、「育児休業の分割取得」、「申出期限の短縮」については、基本的には人事院規則（人事院規則19-0（職員の育児休業等））、すなわち、人事院の裁量でやるべきではないかという問題意識を持っており、是非、今夏に向けては、意見の申出あるいは法律改正ありきではない、ニュートラルな議論を求めておく。

#### ⑥ 新型コロナウイルス感染症対策（ワクチン接種時の対応）

(内閣人事局) 基本的なスタンスは、ワクチン接種は強制ではないので、強制にならないということに留意しながら、民間に対してどのようなお願いをしていくのか、あるいは厚労省においてそれについてどのような対応を取っていくのか、と言ったことを踏まえながら、人事院と連携して検討したいと考えている。ご指摘のような、特別休暇、職務専念義務の免除ということ、仮定の話であれば、所管をしているの

は人事院であり、制度面での検討というのは人事院が主体だろうとは考えているが、いずれにしても政府全体としてワクチン接種をどのように進めていくかと言うことであり、私どもとしても、人事院、あるいは厚労省とよく連絡を取っていききたいというふうに考えている。

**(人事院)** ワクチン接種は、基本的には、その人が希望して打つことがベースにあると思うが、そういう位置付けにおいて、政府として民間の事業主に対して、従業員に対してはコロナワクチンを接種するときには休暇を与えるとか仕事から離れていいということを措置してもらいたいと要請をするというようなことがあれば、公務員についても、同じような措置を講じるということになっていくと思う。

これは、政府として民間、公務の雇用主に対して、働いている従業者に対してコロナワクチンの接種の便宜を求めるのかというスタンスが固まってくれば、勤務条件を預かっている人事院として適切な対応をしていきたい。

### (3) 回答指定日の委員長クラス交渉

3月25日に、委員長クラス交渉委員による河野国家公務員制度担当大臣、一宮人事院総裁との交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。交渉における、河野大臣、一宮総裁の回答概要は次のとおりです。

#### (河野大臣)

①働き方改革については、各府省において、超過勤務手当の確実な支払いの取組を進めているところ、現場の実情を含め、公務員連絡会からの意見も聞き、長時間労働の是正を着実に進める、②2021年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定する。その際、公務員連絡会とも十分に意見交換を行っていく、③非常勤職員については、各府省申合せに沿った処遇改善を進めるが、期末手当・勤勉手当の支給水準については、人事院が明確な考え方、具体的な統一基準を示すことが重要、④障害者雇用については、障害者が能力を存分に発揮して活躍できるよう、定着支援などに重点的に取り組む、⑤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、公務員連絡会と誠実に意見交換しつつ慎重に検討する、⑥今後とも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る。

#### (一宮総裁)

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、人事院規則による超過勤務の上限を超えた要因の整理、分析及び検証の状況について各府省から報告を受け、これを基に各府省を指導している。不妊治療を受けやすい職場環境の整備を含めた両立支援、職員の休暇、休業については、公務員連絡会の意見も聴きながら必要な検討を行う、③非常勤職員の給与に

については、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保しうるよう取り組む。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、④障害者雇用については、必要に応じて各府省への支援を行っていく、⑤女性の活躍推進については、人事行政における重要な課題の一つと認識しており、各府省の具体的な取組が進むよう支援していく、⑥ハラスメント防止対策については、各府省において適切に実施されるよう、必要な支援・指導を行っていく。また、苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメントに関する事案についても人事院の役割を果たす、⑦新型コロナウイルス感染症への対応については、感染状況を注視しつつ、必要な対応を行っていく。

#### (4) 公務員連絡会の声明

公務員連絡会は企画調整会議で、「これらの回答は、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、組合員の切実な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、4月16日、本年の職種別民間給与実態調査に関する方針について、①調査期間は、4月26日(月)から6月22日(火)までの58日間、②調査対象事業所は、企業規模50人以上でかつ事業所規模50人以上の約11,800所、新型コロナウイルス感染症を巡る医療現場の厳しい環境に鑑み、昨年引き続き、病院は調査対象としない、③調査の方法は、調査員による実地調査を基本としつつ、必要に応じて対面によらない方法も活用し、調査員に対しては感染予防対策を徹底する、④事業所単位で行う調査事項については、賞与及び臨時給与の支給総額と毎月きまって支給する給与の支給総額、本年の給与改定等の状況(ベース改定の状況、定期昇給の状況、賞与の支給状況等)、諸手当の支給状況(家族手当の支給状況、在宅勤務者に対する通勤手当等の支給状況)、高齢者雇用施策の状況(一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組み等)、⑤従業員別に行う調査事項については、例年と変わりなく、4月分の初任給月額を調査するとともに、月例給の民間との比較の基礎として、役職、年齢、学歴等従業員の属性と、その4月分の決まって支給する給与総額とそのうちの時間外手当額、通勤手当額を調査することなどを明らかにしました。

なお、在宅勤務者に対する通勤手当等の状況を調査するとした理由については、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務、テレワークが推進されたことにより、在宅勤務が一般的・継続的なものになりつつあるなか、一部の民間企業



において、通勤手当の支給方法を見直す動きがあることから、民間における在宅勤務時の通勤手当の取扱いの状況を把握するために行うとしています。

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、調査にあたっては、去年の経験も踏まえて、調査対象事業所に対して、丁寧かつ十分な説明をした上で調査を進めることや調査の進展状況等について、途中段階も含めて前広に議論することを求めました。

# 2021年人勧期の取組方針

## 一、人勧期の取組をめぐる情勢

### 1. 民間の春季生活闘争

#### 一月例給は昨年比微減。一時金は大幅減

連合の2021春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の影響を乗り越え、感染症対策と経済の自律的成長の両立に向けて、分配構造の転換につながりうる賃上げと誰もが安全・安心に働くことのできる環境整備の実現をめざし、各労使が精力的に交渉を重ねています。

連合が5月10日に公表した第5回回答集計結果（5月6日現在）では、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3,205組合（組合員数219万1,464人）、組合員数による加重平均で5,347円、1.81%で、昨年同期比336円減、率で0.12ポイント減となっています。なお、経団連第1回集計（5月28日公表）の大手企業の回答状況では、6,040円、1.82%で、本年集計企業の昨年妥結比で705円減、0.21ポイント減となっており、1.77%だった2009年以来の低水準となっています。

一時金については、連合集計によると、年間で157万8,800円（金額集計）、4.70月（月数集計）となり、昨年同期比1万459円減、0.22月減、本年夏季分では71万7,373円、2.29月となり、昨年同期比6万2,474円増、0.07月減となっています。また、民間企業の夏季賞与（支給事業所における一人当たり平均）の見通しでは、日本総研3.2%減、三菱UFJリサーチ&コンサルティング2.3%減、第一生命経済研究所3.6%減、みずほ総研1.3%減など、いずれも昨年よりも落ち込むとの予測が公表されています。

なお、本年の官民比較の対象となる昨年冬の民間における支給状況は、経団連集計（大手企業）で86万5,621円（前年比9.02%減）、連合集計では額で61万3,336円（前年比10万731円減、率換算で14.11%減）、月数で2.17月（前年比0.28月減、率換算で11.43%減）、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44万899円、前年比3.4%減となっています。また、サービス業を中心にボーナスの支給をとりやめる事業所も多く見られています。

### 2. 人事院の職種別民間給与実態調査

本年の職種別民間給与実態調査については、春季生活闘争期の交渉において、①企業規模及び官民の比較方法に変更がないこと、②人事院勧告に向けて、一昨年

以前の社会的、政治的に定着しているスケジュールに沿って取り組むことを確認しています。

調査の基本的枠組みは例年同様ですが、諸手当については、在宅勤務者に対する通勤手当等の支給状況の他、昨年に引き続き、家族手当の支給状況や高齢者雇用施策の状況について調査を行っています。

### 3. 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は未だ収束には向かっておらず、引き続き、感染症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強く求められています。

公務員連絡会は、これまでも人事院に対して、感染防止対策などについて職場実態を踏まえて必要な改善等を求めてきました。引き続き、人事院には、各府省における措置事項の対応状況等を把握し、必要に応じて適切な対応をはかるよう指導することを求めます。とくに、妊娠している職員に対する措置の実施状況については適確にフォローすることを求めます。

### 4. 長時間労働の是正

人事院は、3月に、令和元年度分の各府省における「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等について」を公表しました。その内容は、①他律部署の指定状況が、本府省で77.0%、本府省以外で16.6%だったこと、②上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（定員比）は、他律的業務の比重が高い部署では8.7%（本府省では15.7%）、それ以外の部署では6.6%（本府省では12.3%）となっていること、③本府省の他律部署では、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の基準を超えた職員の割合が10%を超えていること、また本府省では7.8%の職員が「1月100時間未満」の基準を超えていること、などが明らかにされ、人事院規則等で「超過勤務の上限等に関する措置」が講じられた以降も長時間労働が続いている実態が明らかになりました。

人事院規則15-14に基づく各府省の「上限を超えた超過勤務の状況」等について、人事院との間で詳細な検証、議論を行うとともに、超過勤務手当の全額支給の動向等を踏まえ、より実効性ある超過勤務の縮減策を講じるよう、人事院に対して主体的な役割を果たすことを求めます。

### 5. 民間における育児・介護休業法改正法案への対応

今通常国会において審議されている「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」は、①男性の育児休業取得促進、②申出期限の短縮、③育児休業の分割取得、④有期雇用労

働者の取得要件の緩和、が主要な改正点となっており、人事院は、審議を注視しつつ、国家公務員の育児休業制度等について必要な検討を行うことを春季交渉において明らかにしています。

公務員連絡会は、国家公務員における措置の検討にあたっては、公務において「休業中の就労」は認めないことをはじめ、交渉・協議、合意による措置を求めます。

## 6. パワー・ハラスメント防止対策

昨年6月に「パワー・ハラスメントの防止」にかかる新たな人事院規則が施行されてから、間もなく1年が経過しますが、この間も、防衛省、海上保安庁、厚生労働省、さらには刑事施設などでパワー・ハラスメント事案が発生しています。また、昨年実施した公務労協の生活実態調査において、「今の職場でパワハラと思われる行為を見たり聞いたりしたことがあるか」との設問に対して、約4割が「ある」と回答している実態にあります。

一方で、各府省における苦情相談体制の整備状況は、セクハラ関係の相談員が11,849人、パワハラ関係が11,201人、相談員の総数が13,280人となっており、相談員が兼務している実態が明らかになっています。昨年1月の「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会報告」（有識者検討会）では、「パワー・ハラスメントに該当するかどうかの判断はセクシュアル・ハラスメント以上に難しく、相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備が重要な課題」であると指摘しており、各府省の体制は不十分と指摘せざるを得ません。引き続き、人事院には、相談体制の運用実態について把握した上で、必要な指導・助言を行うことを求めていく必要があります。

また、パワー・ハラスメントの事案が発生した場合には、何よりも、迅速な対応が求められ、各府省の対応に納得できず解決に至らない場合も含めて、人事院に直接相談することができることを積極的に周知するとともに、人事院における苦情相談、紛争解決に向けた体制整備を行うなど着実に役割を果たすことを求めていかなければなりません。

## 7. 非常勤職員の待遇改善

(1) 人事院は、春季交渉の中で、「指針の枠組みの中で、常勤職員との権衡をより確保しうるように、さらに各府省を指導していくことが必要であり、現在、各府省の運用実態について確認しているところであり、その結果も踏まえてより統一的な運用が行われるように対応を検討していく」と回答しています。

本年の勧告期において、一時金の支給水準の統一化を最重点の課題として、引き続き、常勤職員との格差解消をはかるよう求めます。

- (2) 休暇については、3月以降、人事院との間で進めている検証、協議を加速するとともに、昨年秋の勤務条件等調査の集計分析結果等も踏まえ、無給休暇の有給化等、具体的な改善を求めます。

## 二、取組の基本的考え方

公務員連絡会は、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ます。

本年人勧期については、春季生活闘争における民間の極めて厳しい状況を踏まえつつ、職員の生活を守るため、人事院に対して、賃金・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ます。

そして、勧告までの粘り強い交渉・協議を展開していくこととします。

## 三、課題と要求の考え方

### 1. 賃金要求について

- (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、

① 2021年の給与改定勧告にあたっては、職員の月例給与の水準の維持を最低とすること

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、較差の配分を含めて、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

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を求めます。

### 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、i) 超過勤務手当の全額支給を踏まえ、改めて、実効性ある超過勤務縮減策を講じるよう主体的な役割を果たすこと、ii) 各府省の上限を超えた超過勤務の状況に関わる整理・分析・検証等の結果を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議に基づき、特例業務の扱いについて必要な見直しをはかること、iii) 「他律的業務の比重が高い部署」の指定にあたっては、各府省における統一性の確保を最低として、各府省への指導を強化することを求めます。

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を引き上げることが求めます。

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求めます。

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

3月1日から法定雇用率が0.1%引き上げられ2.6%となりましたが、引き続き、各府省においては、法定雇用率の達成の遵守が求められます。

人事院に対しては、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、そ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はかるよう求めます。

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。とくに、パワー・ハラスメント対策については、i) 人事院規則10-16に基づいた各府省の取組状況を引き続き把握すること、ii) 相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、各府省に対して必要な指導を行うこと、iii) 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。

#### 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。
- (2) 「非常勤職員給与決定指針」については、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づき見直すことを求めます。とくに、本年の勧告期において、一時金の支給水準の統一化をはかることを強く求めます。
- (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、公務員連絡会との検証の場における議論も踏まえ、無給休暇の有給化等の改善をはかることを求めます。
- (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. 要求提出と交渉配置

- (1) 民調終了後のしかるべき時期に、「2021年人勧期における要求書」を人事院に提出します。
- (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。
- (3) 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14日（水）幹事クラス交渉（職員団体審議官）
  - ・ 7月28日（水）書記長クラス交渉（職員福祉局長、給与局長）
  - ・ 8月上中旬 委員長クラス交渉（人事院総裁）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。

#### 2. 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) 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。

(3) 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 要求提出の翌日
- ・ 第2次 7月29日（木）書記長クラス交渉の翌日
- ・ 第3次 8月上中旬 勧告日の翌日

(4) 勧告をめぐる情勢が緊迫し、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。

### 3. 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。



## 2021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

2021年の給与改定勧告にあたっては、職員の月例給与の水準の維持を最低とすること。また、較差の配分については、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措置することとし、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

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。

### 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」等を次のとおり進めること。

- ① 超過勤務手当の全額支給を踏まえ、改めて、実効性ある超過勤務の縮減策を講じるよう、人事院として主体的な役割を果たすこと。
- ② 各府省の上限を超えた超過勤務の状況に関わる整理・分析・検証等の結果を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議に基づき、特例業務の扱いについて必要な見直しをはかること。

- ③ 「他律的業務の比重が高い部署」の指定にあたっては、各府省における統一性の確保を最低として、各府省への指導を強化すること。
- ④ 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。
- ⑤ 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 改正「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」に対して、国家公務員における措置については、関係人事院規則の整備を基本として、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づいて行うこと。

## (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。

## (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。  
とくに、パワー・ハラスメント対策については、人事院規則10-16等に基づいた各府省の取組状況を引き続き把握するとともに、とくに相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、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。

## 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。
- (2) 「非常勤職員給与決定指針」については、公務員連絡会との交渉・協議、合意

に基づき見直すこと。なお、本年の勧告期において、一時金の支給水準の統一化をはかること。

(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、公務員連絡会との検証の場における議論も踏まえ、無給休暇の有給化等の改善をはかること。

(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。

以上