

公務労協2022春季生活闘争方針

I 情勢の特徴

1. はじめに

2020年以降、世界的に猛威をふるっている新型コロナウイルス感染症の状況は、オミクロン株（変異株）が世界各地で検出され、これまでの変異株では見られなかったような急速な感染拡大となっており、とくに、米国では、1日当たりの新規感染者が100万人という未曾有の水準を超え、イギリスやフランス、イタリアなどのヨーロッパ地域においても1日の新規感染者が再び過去最多を更新するなど感染拡大に歯止めがかかっていない。

日本国内に目を向ければ、ワクチン接種の進捗や感染防止対策の徹底などにより、昨年末まで新規感染者数は低い水準で推移していたものの、年末・年始の帰省などにより人の移動も活発化したことやオミクロン株の市中感染による事例も見られ、年明けから感染拡大が急速に進んでおり、一部地域では、まん延防止等重点措置が適用される事態となっている。

このように、新型コロナウイルス感染症の第6波が現実のものとなるもとの2022春季生活闘争の取組となるが、公務労協は、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と役割を果たすと同時に、公共サービスの重要性和普遍性を社会的に喚起するとともに、それを支える適正な賃金・労働条件の確保を中心的な課題とした春季生活闘争を展開する。

2. 社会・経済情勢等

(1) 2021年12月23日に閣議了解された「令和4年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」によれば、①2021年度のGDP成長率は、実質で2.6%程度、名目で1.7%程度となり、GDPは年度中にコロナ前の水準に回復することが見込まれる、②2022年度は、経済対策を迅速かつ着実に実施すること等により、GDP成長率は実質で3.2%程度、名目で3.6%程度となり、GDPは過去最高となることを見込まれる、③公的支出による経済下支えの下、消費の回復や堅調な設備投資に牽引される形で、民需主導の自律的な成長と「成長と分配の好循環」の実現に向けて着実に前進する、とされている。一方で、「新たな変異株の出現による感染拡大への懸念が生じていることから、新型コロナウイルス感染症による内外経済への影響や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」としている。とくに、オミクロン株については、ワクチンの有効性や感染力、重症化リスクなど依然として不明な点も多いことから、今後、新型コロナウイルス感染症が経済に与える影響によっては、政府の見通しどおりのGDP成長率が実現できるかは不透明な状況にある。

(2) 総務省から2021年12月28日に公表された「労働力調査（基本集計）2021年11月分」によれば、完全失業者数は182万人（前年同月比13万人の減少）で5か月連続の減少となり、完全失業率（季節調整値）は2.8%（前年同月比23万人の増加）で2か月連続の増加となっている。また、同日、厚生労働省から公表された「一般職業紹介状況（令和3年11月分）」によれば、有効求人倍率（季

節調整値)は1.15倍となり前月と同水準、新規求人倍率(季節調整値)は2.13倍となり前月を0.05ポイント上回った。なお、11月の新規求人(原数値)は前年同月と比較すると12.3%増となり、これを産業別にみると、製造業(38.0%増)、宿泊業、飲食サービス業(23.3%増)、情報通信業(19.5%増)、教育、学習支援業(19.4%増)などで増加している。緊急事態宣言が解除されるなど、経済活動の再開などで持ち直しの動きがみられるものの、感染の再拡大が懸念されていることから今後の先行きは不透明な状況にある。

- (3) 帝国データバンクのプレスリリースによれば、企業全体の倒産件数は、前年同月を割り込む水準が続いており、このペースで推移した場合、2021年の倒産件数は6,000件を下回る可能性が高く、年間倒産件数が5,000件台となれば、1966年以来55年ぶりの歴史的な低水準になる。2020年にはじまったコロナ禍は、リーマン・ショックや東日本大震災以上の経済的インパクトをもたらしたにもかかわらず倒産が大幅に減少している背景には、コロナ禍における各種政策が資金繰りに寄与し、キャッシュ不足による決済難や、運転資金不足による事業行き詰まりなどを回避できたことが大きいとしている。しかし、倒産リスクはリーマン・ショック並みの水準で推移し、経営破綻が懸念される企業は、全国で30万社に上る可能性があるとしている。一方、2021年の新型コロナウイルス関連倒産は1,770件で、2020年の2.1倍となり、業種別では飲食店が最も多く、建設・工事業、食品卸、ホテル・旅館が続き、2022年も飲食店と建設・工事業を中心として100件を超える月が続くことが予想されるとしている。
- (4) 民間における2021年の年末一時金(冬季賞与)の状況を見ると、連合調査では、額で前年比5.80%の増、月数で0.04月増(率換算1.84%増)となっている。また、日本経団連の大手企業の妥結状況では、全体で前年比5.16%の減となり、製造業(131社)では1.32%の減にとどまっている一方で、非製造業(33社)では18.01%の減となっており、新型コロナウイルス感染症の企業収益等に与える影響が二極化していることが顕著に表れた結果となっている。

3. 第49回衆議院議員総選挙以後の政治情勢

戦後初めて任期満了後に行われた第49回衆議院議員総選挙は、2021年10月19日に公示され、10月31日の投開票の結果、自民党と公明党の与党が絶対安定多数を確保した。また、野党第一党の立憲民主党は改選前の議席数を減らす結果となる一方で、日本維新の会が躍進した。

総選挙後の2021年11月10日に召集された第206特別国会は、岸田首相の指名選挙など3日間の日程を終えて12日閉会し、与野党の論戦は次期臨時国会に持ち越されることとなった。

岸田第2次内閣において、はじめての与野党論戦の機会となった第207臨時国会は、2021年12月6日に召集され、新型コロナウイルス感染症の拡大防止、子育て世帯に対する給付や看護、介護、保育、幼児教育などの現場で働く方々の収入の引き上げなどを盛り込んだ2021年度補正予算案などの審議が行われた。補正予算案の審議では、18歳以下への10万円相当給付をめぐって、政府は当初「5万円の現金給付に加え、5万円相当のクーポンを基本とした給付」を措置していた

が、これらの給付に係る事務経費約1,200億円のうち、5万円の現金給付分が280億円であることに対し、5万円相当のクーポン配布にかかる費用が3倍以上の967億円に膨らんだため、自治体や世論からの反発や野党からの追及もあり、最終的には、現金一括給付を容認することとなった。なお、補正予算は12月20日、参議院本会議で自民、公明両党などの賛成多数で可決、成立した。

一方、国会議員への手当である「文書通信交通滞在費（文通費）」についても議論となった。これは、2021年10月31日の衆議院議員総選挙で当選した新人議員に対して在職1日でも1か月分が満額支給されたことへの批判を受け、自民党は「日割り」支給を先行させる法改正を提案したが、立憲民主党や国民民主党などが使途公開や国庫返納も必要だと主張をして折り合わず、今国会での改正には至らなかった。なお、今臨時国会では、提出された2021年度補正予算のほか閣法2件、議員立法2件が成立し、12月21日に閉会した。

2022年は、7月25日に参議院第24回通常選挙（2016年）の任期満了日を控え、通常国会から激しい国会論戦が想定されるが、何よりも、2020年から引き続く、新型コロナウイルス感染症対策と経済活動の両立という国民生活における喫緊の課題への対応に向けて、立法府としての国会が果たすべき役割が問われることとなる。

4. 2022年度政府予算案と公務・公共サービスを取り巻く情勢

(1) 政府は2021年12月24日、2021年度補正予算と一体として、新型コロナ対策に万全を期しつつ、「成長と分配の好循環」による「新しい資本主義」の実現をはかるための予算であるとして、一般会計総額107兆5,964億円となる2022年度予算案を閣議決定した。2022年度予算案は、2021年度当初予算比で0.9%（9,867億円）増え、過去最大規模となった。歳入では税収を2021年度当初比で13.6%（7兆7,870億円）増の65兆2,350億円としたほか、新規国債発行額は36兆9,260億円で前年度から6兆6,710億円減額している。これにより、公債依存度は34.3%となり、2021年度当初予算40.9%から下がることとなったが、2022年度末の公債残高は1,026兆円と過去最大となっている。歳出は4年連続で100兆円を超え、新型コロナウイルスの変異株による感染拡大等、予期せぬ状況変化に備え、コロナ予備費5兆円を措置している。一般歳出は67兆3,746億円、2021年度当初比で0.7%（4,723億円）増となり、主要経費別では社会保障関係費1.2%増、科学技術振興費1.1%増、防衛関係費1.0%増となっている。

予算案における税収見込みは、新型コロナウイルス感染症から日本経済が順調に回復する前提に立っているが、今後懸念されている感染の再拡大などにより、経済が下振れすることも十分に想定される。次期通常国会では、巨額な財政赤字が生み出す潜在的なリスクなどを含めて、予算案に対する与野党の真摯な議論が強く求められる。

(2) 2022年度の地方財政について、総務省は地方財政計画の規模を90兆5,700億円程度（対前年度比7,600億円程度増）とし、「社会保障関係費の増加が見込まれる中、地方団体が、行政サービスを安定的に提供しつつ、地域社会のデジタル化や公共施設の脱炭素化の取組等の推進、消防・防災力の一層の強化などの

重要課題に取り組めるよう、地方交付税等の一般財源総額について、前年度を上回る額を確保したとしている。具体的には、地方交付税総額について18兆538億円（対前年度比6,153億円増）を確保し、臨時財政対策債の発行を1兆1,734億円（対前年度比3兆6,992億円減）に大幅に抑制したとしている。引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という社会的な危機に際し、災害列島であることを常に念頭においた超少子高齢化社会における地方自治体の役割に基づく税財政基盤の確立という観点からの対応を急ぐ必要がある。

- (3) 政府は、各府省から提出された2022年度機構・定員要求について、「令和4年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針（2021年7月7日内閣総理大臣決定）」等に基づき審査を行った結果、国家公務員の定員については、①引き続き、新型コロナ・検疫対応に万全を期すとともに、経済安全保障の確保、分配戦略、カーボンニュートラル、こども政策等、内閣の重要課題の推進に必要な体制を整備するため、全体で7,221人の増員、②一方、ICTの活用などによる業務改革の推進等により、6,820人の減員、③これらの結果、政府全体で401人の純増となった。

この結果、2022年度末の定員は時限増員305人、国家公務員のワーク・ライフ・バランスの推進のための定員378人をあわせて、全体で30万3,533人となっている。なお、2022年度の国家公務員の人件費予算は5兆2,966億円（対前年比42億円減）である。引き続き、必要とされる業務に、適正な勤務条件のもとで必要な定員を配置することを基本として、2023年度からの段階的な定年引上げが措置されること等も踏まえて定員の確保をはかっていく必要がある。

- (4) 総務省が2021年12月24日に公表した「令和3年地方公共団体定員管理調査結果の概要（令和3年4月1日現在）」によれば、総職員数は、対前年比で38,641人増加し、280万661人となり、その内、都道府県は対前年比で29,397人増加し、143万2,141人、市町村等は、対前年比で9,244人増加し、136万8,520人となっている。部門別の状況では、一般行政部門では、新型コロナウイルス感染症対策のための体制強化や児童相談所の体制強化などの子育て支援への対応のほか、国土強靱化に向けた防災・減災対策、地方創生への対応などにより増加（対前年比0.7%増）している。また、教育部門では、臨時的任用職員の任用の適正化などにより増加（対前年比3.5%増）している。一方、公営企業会計部門では、病院事業の地方独立行政法人化などにより減少（対前年比1.2%減）している。総職員数は、1994年をピークとして2016年まで一貫して減少していたものの、その後、横ばいから微増傾向が続いている。引き続き、感染症や大規模自然災害という危機への対応に備え、必要な職員数を確保していくことが課題となる。

- (5) 人事院勧告の取扱いに関わっては、例年であれば、10月から11月に公務員の給与改定に関する取扱い及び給与法改正法案が閣議決定され、秋の臨時国会へ提出、審議・成立へと至るところであった。

しかし、2021年人事院勧告の取扱いについては、2021年10月31日に第49回衆議院議員総選挙が行われ、総選挙後の内閣総理大臣指名選挙等のための第206特別国会の会期が3日間（11月10日から12日）、その後の第207臨時国会の召集

が12月6日になるなど政治日程が例年とは大きく異なる状況での対応となった。

公務労協は、このような情勢を踏まえ、2021年度第11回運営委員会（2021年10月21日）で確認した、①2021年の人事院勧告及び人事委員会勧告の一時金の支給月数の引下げは、今日の職場実態と職員の生活確保の観点から極めて不満な措置である一方、月例給の据置と、2021年年末の民間賞与における厳しい状況等も踏まえる必要があること、②極めて困難な国会情勢のもと、給与法が適用される国家公務員の取扱いを含め、給与が減額となる場合に年内調整をはかってきた過去の経緯を踏まえ、12月一時金における調整を追求すること、③これらの基本的立場に関する公務労協全体としての共有化を踏まえ、各構成組織は、各々の実情に応じた給与改定・賃金確定に向けた対応をはかってきた。

このようなもと、政府は2021年11月24日、人事院勧告の取扱いについて、勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げることとし、2021年度の引下げに相当する額については、2022年6月の期末手当から減額することで調整を行うとする「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を閣議決定した。

本来、12月一時金で調整すべき勧告であったが、12月一時金の基準日である12月1日までに12月一時金での調整を行うべく立法措置の機会が確保できなかったこと等により、年度を超えた調整となることは極めて異例であるが、あくまで例外的な調整の措置であることを政府、人事院との交渉において指摘している。

一方、地方公務員給与については、上述の閣議決定後に「地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応すること。」との総務副大臣通知が発出され、国家公務員に準じて12月の一時金での調整を見送った自治体も散見された一方で、多くの自治体で人事委員会勧告どおり12月の一時金で調整することとされ、12月1日の期末・勤勉手当の支給基準日に間に合わせるため、臨時議会や12月議会において、条例改正が行われるなど、自治体によって対応が分かれる結果となった。そもそも地方公務員の給与は、地方自治の本旨と地方分権の理念に基づいて、当該労使の交渉と合意を経て、地方自治体の条例で定めるべきものであり、国家公務員の給与決定の動向如何に関わらず、自治体の自主的・主体的判断が尊重されなければならない。

今後、人事院勧告の取扱い閣議決定を踏まえた給与法改正法案が、次期通常国会へ提出されることから、国会対策を強化していく。

5. 連合2022春季生活闘争方針と取り巻く情勢

(1) 連合は、2022春季生活闘争を「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争を組み立てるとしている。

具体的には、①「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し現状を動かしていくべき時である。それは主体的に未来をつくっていく労働運動の社会的責任でもある。われわれは、経済の後追いではな

く、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していく。②中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざし、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識しなければならない。③すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組をより強力で押し進める、としている。

なお、賃上げ要求については、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取組を強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むとし、具体的には、連合の示す「底上げ」の要求目安は、「賃上げ分2%程度」「定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度」となっている。

(2) 政府は2021年10月15日、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」をコンセプトとした新しい資本主義を実現していくため、内閣に、新しい資本主義実現本部を設置することを閣議決定し、同日、それに向けたビジョンを示し、その具体化を進めるための「新しい資本主義実現会議」の開催を決定した。

2021年11月26日に開催された第3回新しい資本主義実現会議において岸田総理は、①成長の果実を国民一人一人が実感できる新しい資本主義を実現する鍵は、人への投資にある。②来春の労使交渉では、自社の支払い能力を踏まえ、最大限の賃上げが期待される。③政府としては、民間部門における春闘に向けた賃上げ議論に先にして、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、収入を継続的に3%程度引き上げるための措置を来年2月から前倒しで実施する。④地域でコロナ医療など、一定の役割を担う看護職員を対象に、段階的に収入を3%程度引き上げていく。⑤民間側においても、来年の春闘において、業種がコロナ前の水準を回復した企業について、新しい資本主義の起動に相応しい3%を超える賃上げを期待する。⑥経済界においては、来年の春闘において、2019年2.18%、2020年2%、そして2021年1.86%と低下する賃上げの水準を思い切って一気に反転させ、新しい資本主義の時代に相応しい賃上げが実現することを期待する、などと発言している。

II 基本的な立場と取組の考え方等について

公務労協は、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と役割を果たすため、新型コロナウイルス感染症の感染再拡大という社会的な危機を踏まえ、質と量の拡充をはじめとする良質な公共サービスの実現に向け、そのあり方を再構築する活動を強化する。

2022春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の感染再拡大による厳しい経済社会状況のもと、賃金改善等を課題とする春季生活闘争の推進にあたっての基本的な立場を次のとおり設定する。なお、取組の具体化にあたっては、感染拡大防止に留意した活動とする一方、求められる課題への対応・対策の強化を両立していく。

- 昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業種間・企業間における収益等の状況が大きく異なる環境において、統一した要求指標のもと、ナショナルセンターとしてその真価が問われる連合の春季生活闘争に、より一層の結集をはかる。とくに、民間構成組織への連帯と支援に全力をあげる。
- 連合方針の実現に向け、協約締結権を有する組合・構成組織の相互の連携を重視し、公務労協全体として重点化した取組を構築する。
- 非現業公務員における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・人事院交渉を配置する。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大という社会的危機を踏まえ、公務・公共に従事する労働組合としての社会的責任を果たすための対応を強化するとともに、公共サービスの再構築を通じて、国民が安心して暮らすことのできる社会を創造する「2022年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を展開する。

また、2022春季生活闘争の取組の基本的考え方等について、

第一に、すべての公共サービス労働者の生活の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とした取組を展開する。

Ⅲ 重点課題

1. 2022年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

公務労協は、2022年度活動方針に基づき、2004年に新自由主義・市場万能主義の対抗軸としてスタートした「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や大規模自然災害という危機においても有効に機能する国及び地方自治体の組織・体制へとその再構築をはかる。そして、自己責任のもとでの一時的・救済型政策ではなく、社会的責任を重視した公助の再構築に基づく社会支援制度の確立を最重点とする。

具体的には、昨年の2021春季生活闘争方針で提起した「危機への対応を可能とする行政・公共セクターの創設」を引き続き中期的な活動の重点として、①自主的参加による無償の奉仕活動や他地域の国の行政機関と被災地以外の自治体の職員等の有志的対応にのみ依拠することのない総合的な防災・復興組織の設置、②2021年6月に実施した「危機への対応を可能とする公務・公共サービスに関する実態調査」（有効回収枚数10,433枚）の分析等を進めるとともに、学者等有識者の知見等を踏まえた基本的な構想の策定を柱とする。

具体的な取組については、新型コロナウイルス感染症の感染再拡大等に十分留意するとともに感染拡大防止を最優先することを前提として、次のとおりとする。

- ① 活動のスタートとなる「2022春季生活闘争・2022年公共サービスキャンペー

ーン開始中央集会」を2月18日に開催する。

- ② 危機調査の分析等の一環として、総合的な防災・復興組織の設置を課題において、地方公務労協または地方連合会官公部門連絡会との連携のもと、直接職場からの意見・要望等の集約を行う。
- ③ 学者等有識者による検討・研究の場の設置に向けて準備を開始する。

2. 2022年通常国会対策と政策制度要求の実現

第208通常国会において、給与法等改正法案、国家公務員育児休業法等改正法案及び地方公務員育児休業法等改正法案の提出が予定されていることから、速やかな審議・成立に向けて国会対策をはかることとする。

連合は、春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとの運動の両輪として、①企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み、②税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み、③すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）、④すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み、⑤あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み、⑥教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み等、を提起しており、連合の政策・制度課題の実現について、諸活動への積極的な参加等の取組を進める。

3. 公務員制度改革と労働基本権確立

2022年第110回ILO総会（2022年5月30日～6月10日開催予定）が対面会議となることを前提として、「国家公務員制度改革基本法を課題解決の基盤に置き、その道筋について、期限を限定した揺るぎない指標を日本政府に示した」ものといえる第107回ILO総会・基準適用委員会議長集約に対する政府の誠実な履行を最低とした、第110回総会の基準適用委員会における第87号条約に関する日本案件の再度の個別審査の実現に向けて、連合とともに国内外の対策を強化する。

IV 賃金・労働条件に関する課題

1. 賃金・労働条件の改善等

(1) 「政治」の公務員給与等への介入排除と公務員給与の社会的合意の再構築

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の収束が見通せないもと、長期化する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正確な実態把握を前提に、労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を追求する。また、昨年10月の第49回衆議院議員総選挙後の政治情勢のもと、「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、連合との連携の強化をはかる。

(2) 公務・公共部門労働者の賃金水準の引上げ等

2022年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、賃金の引上げを求める要求を設定することとする。具体的には、「公務・公共部門労働者

の賃金を引き上げること」を基本に、関係当局にその実現を求める。なお、初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差の解消に向けて、2021年人勸期における人事院給与局長との議論の経過を踏まえ、配分問題として検討対応することについて、人事院との議論を更に深める。

(3) 再任用職員の給与制度の改善

再任用職員の給与制度については、2023年度から暫定再任用職員制度が措置されることから、2021年人勸期における人事院給与局長交渉の経過を踏まえ、給与制度の改善に向けて、人事院との交渉・協議を強化する。とくに、関係構成組織は、職場実態を踏まえた再任用職員に関わる給与の課題について、労使交渉で確認するとともに、人事院に対して当局から上申させる。

(4) 退職給付制度等の調査

国家公務員等の退職手当については5年ごとに民間における支給状況等を調査し、必要に応じて見直すこととされており、2021年が調査を実施する年に当たることから、2021年7月30日に政府から人事院に対し「民間の退職金及び企業年金の実態調査」と「見解」を求める要請が行われた。今後、官民比較調査結果の公表とその結果を踏まえた国家公務員の退職給付に関する人事院の見解表明について、人事院に対し、十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めていく。なお、退職手当の具体的な見直しが行われる場合には、公務労協として政府との交渉・協議を進める。

2. 非常勤職員等の待遇改善と雇用確保

- (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1,150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。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・改善に取り組む。また、公務・公共部門の役割を認識し、連合が提起する「雇用形態間格差是正の取り組み」などを全力で進める。
- (2) 政府に対して、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む。給与については、①国家公務員の非常勤職員は、2021年7月の非常勤職員給与決定指針の改正も踏まえ、関係構成組織において期末・勤勉手当の支給実態(支給月数)を把握するとともに、待遇改善に向け労使交渉の場で積極的に議論を行う、②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取り組む。また、休暇制度については、働き方改革等の観点を踏まえた無給休暇の有給化の拡大等、一層の改善を求める。

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に対して、国民生活の安心と安全を支える基盤となる業務に従事しているすべての公務公共サービス労働者が、不安なく職務に従事するための勤務条件及び雇用の確保をはかるとともに、感染防止をはじめとする職場環境の整備を推進する。

4. 雇用と年金の確実な接続

2023年4月1日の施行に向けて、雇用と年金の確実な接続をはかるための定年引上げに関する国及び地方自治体における円滑かつ安定的な実現のための環境整備をはかる。とくに、関係構成組織は、役職定年となった職員の具体的な職務のあり方等を含めて円滑な実施に向けて労使交渉を強化する。

5. 労働時間の短縮等

- (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付け、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、取組を進める。
- (2) 超過勤務手当の全額支給を前提として、改めて、「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、引き続き、その実効性を質すとともに、超過勤務縮減の着実な具体化を推進する。

6. 男女共同参画社会の実現

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・介護休暇取得の促進等を、職場と家庭そして社会を基盤に置いた取組として推進する。

7. ハラスメント対策

公務職場におけるパワー・ハラスメント対策については、紛争解決に関して都道府県労働局の活用が除外されたことを踏まえ、労使間及び労働委員会、第三者機関において、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」のための手段となるよう体制整備等、必要な措置を求める。

8. 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件の確保等

各構成組織は、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」に関する要求を関係当局に提出する。

9. 統一要求基準（案）について

以上の考え方を踏まえ、賃金・労働条件に関わる公務労協としての2022春季生活闘争の統一要求基準（案）を次のとおりとする。

<2022春季生活闘争の賃金・労働条件等に関する統一要求基準(案)>

(1) 賃金水準等について

- ① 2022年度の公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること。
- ② 公務員給与のあり方に対する社会的合意を得るよう、使用者責任を果たすこと。
- ③ 再任用職員の給与等を改善すること。

(2) 非常勤職員の雇用確保と待遇の改善について

- ① 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づけることとし、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。
- ② 非常勤職員の待遇を抜本的に改善すること。2022年度については、「時給1,150円以上」を確保すること。
- ③ 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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対して、職員が不安なく職務に従事するための勤務条件と雇用の確保をはかるとともに、感染防止をはじめとする職場環境の整備をはかること。

(4) 雇用と年金の接続について

- ① 段階的な定年引上げについては、役職定年となった職員の具体的な職務のあり方等をはじめ、円滑な実施に向けて職場環境の整備をはかること。
- ② 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等を実現するとともに、高齢期の生活を支える給与と適切な労働条件を確保すること。

(5) 労働時間等について

- ① 公務・公共部門労働者のディーセント・ワーク及びワーク・ライフ・バランスを確立するため、(ア)年間実総労働時間1,800時間への短縮、(イ)本格的な短時間勤務制度の実現、などをはかること。
- ② 超過勤務手当の全額支給も踏まえ、改めて、超過勤務縮減の実績等を検証するとともに、これを踏まえて必要な対応策を講じること。

(6) 障害者雇用について

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安心・安定して職務に従事するための職場環境の整備や職員全体に対する理解の促

進をはかること。

(7) 男女平等の実現について

公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、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男性の育児休業等の促進、などをはかること。

(8) ハラスメント対策について

- ① 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。
- ② パワー・ハラスメント対策については、相談・解決のための体制整備をはかること。

(9) 公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保等について

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の確保その他の労働環境の整備」について、具体的な措置を講じること。

V 2022春季生活闘争の具体的進め方

1. 要求提出等

- (1) 公務員連絡会 2月中下旬
- (2) 独立行政法人等関係組合 3月上旬までに提出
- (3) 公務員の使用者としての政府と公務労協との労使関係を確立するため、政府・官邸との交渉・協議を追求する。

2. 具体的な取組と行動日程

- (1) 1月26日(水) 午後に地方公務労協、地方連合会官公部門連絡会担当者への方針説明会を開催する。
- (2) 2月18日(金) 午後に「2022春季生活闘争・2022年公共サービスキャンペーン開始中央集会」を開催する。
- (3) 公務員連絡会及び独立行政法人等関係組合は、要求提出以降、各々に交渉・行動及びヤマ場の設定をはかるとともに取組の連携を強化する。
- (4) 日本郵政グループ労働組合(JP労組)の春季生活闘争について、情報交換等を通じた取組の連携をはかることとする。
- (5) 連合及び地方連合会が主催する諸集会・行動に積極的な参加をはかることとする。

VI 2022春季生活闘争の経費と分担金

分担金総額を4,434,000円とし、各構成組織の具体的な分担金額及び経費については別紙のとおりとする。