

2022年1月26日

2021秋季年末闘争の取組経過と 2022春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会

2021秋季年末闘争の取組経過

1. 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) 10月31日に第49回衆議院議員選挙が実施されたことにより、人事院勧告の取扱いがさらに不透明となる中、公務員連絡会は、2021年人事院勧告に基づく給与改定等について、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意するよう政府に求め、内閣人事局との交渉を重ねてきました。政府は、11月12日の第2回給与関係閣僚会議に続き、11月24日の第3回給与関係閣僚会議及び閣議で、勧告通り期末手当の支給月数を引き下げるとともに、引下げ相当額については2022年6月の期末手当から減額することで調整を行う旨の人勧取扱方針を決定しました。
- (2) 公務員連絡会は、11月22日の国家公務員制度担当大臣交渉において、年度を超えた調整になることは極めて異例な措置であるとしたうえで、可及的速やかに給与法改正の手続きを進めるよう求めてきました。また、11月26日の人事院に対する基本要請書の提出交渉の際にも、労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告と異なる措置を政府の独断により講じることに少なくとも制度的な問題があり、軽々に看過すべきものではないことを指摘しました。政府は、2022年1月からの通常国会に、予算関連として給与法改正法案を提出するとしていますが、成立までの見通しは立っていないことから、引き続き、政府、与党の動向を注視し、国会対策を強化していきます。

2. 2022年度の基本要請について

- (1) 公務員連絡会は、11月26日に政府、人事院に対し「2022年度賃金・労働条件に関わる基本要請」を提出しました。交渉では、積極的な賃金の引上げ、実効性のある超過勤務の縮減対策、両立支援のための人事院規則の改正など、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. 6 参照）
- (2) 基本要請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、現段階における要請事項に対する政府、人事院の考え方が示されました。

内閣人事局との交渉では、長時間労働の是正に関わって、「各府省は、2021年1

月に改正した「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」等に基づき、働き方改革に強力に取り組んでいるところ。特に管理職のマネジメントについては、すべての管理職に、業務効率化等の具体的ツールを教える管理職研修を義務付けるほか、人事評価についても、マネジメントの評価を重点化することとしている」との回答がありました。若手職員を中心に超過勤務が過労死ラインを超えている実態もあることは内閣人事局の2020年の調査でも明らかになっており、引き続き、超勤の縮減が最重要課題の一つであるという認識のもと、労使で検証しながら、実効性のある対策を確保するよう強く求めています。

また、人事院との交渉では、非常勤職員制度について、「非常勤職員の休暇については、これまでも、公務員連絡会との間で適宜の時期に意見交換を行ってきたところであるが、今後も意見交換を継続していくことしたい。また、非常勤職員の期末勤勉手当の支給実態に関して、これまでも、指針に基づく各府省の取組状況についてはフォローアップを行っているところであり、2021年7月の改正部分の取組状況についても、今後いずれかの段階で確認することを考えている」との回答がありました。非常勤職員の処遇改善については、この間社会的な趨勢も踏まえつつ、さまざま改善されてきたことは事実ですが、国公・地公ともに非常勤職員の法律上の位置付けや勤務条件の全般にわたって常勤職員との均等待遇という観点から多くの課題が残されているのが実態であり、さらなる改善を求めていかなければなりません。

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. 7 参照）

3. その他の課題について

(1) 妊娠、出産、育児と仕事の両立支援のための措置について

人事院は、10月6日に男性国家公務員の両立支援制度の活用状況を公表しました。男性の育児休業取得率、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の5日以上の使用率は、いずれも過去最高となるなど制度が着実に浸透していることがうかがえます。

また、妊娠、出産、育児と仕事の両立支援のための措置について、人事院は公務員人事管理に関する報告において、人事院規則等の改正により不妊治療休暇の新設等を措置することとし、あわせて国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行いました。このうち、①不妊治療のため休暇（出生サポート休暇）の新設②非常勤職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の新設③非常勤職員の

産前休暇・産後休暇の有給化については、12月1日に改正人事院規則等が公布され、2022年1月1日より施行されています。一方で、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正法案について、政府は2月上旬に国会に提出するとしており、給与法改正案ともども推移を見守り国会対策を強化する必要があります。また両立支援のための措置のうち、2022年4月1日から施行される予定の非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和について、公務員連絡会は、人事院規則の改正で対応ができることを指摘してきましたが、そのことを踏まえ人事院は、2月半ばにも人事院規則を改正し、公布することを明らかにしました。引き続き人事院の作業を注視し、必要な対応をはかっていく必要があります。

(2) 人事評価制度の見直しについて

9月10日に人事評価関連の法令等が改正され、人材育成機能の強化や管理職のマネジメント評価の充実に関する事項は、2021年10月から実施されています。2022年10月1日施行となる評語の見直しに向け、人事院から11月30日に任用・給与制度に関連する人事院規則等の改正案（措置要綱）が示され、12月24日には人事院規則が改正、公布されました。具体的には、昇任、昇格における要件、昇給区分の決定基準や勤勉手当の成績区分の決定基準が改正され、それぞれについて経過措置が設けられることになっています。また、内閣人事局においては評語の定義、評価の基準となる具体的な行動例や人事評価マニュアルの改正、簡素化について引き続き検討が行われています。

(3) 定年の段階的引上げについて

国家公務員の定年を65歳に段階的に引き上げる国家公務員法等の一部を改正する法律が2021年6月4日に成立し、2023年4月1日より施行されます。法律の成立以降、公務員連絡会は、構成組織からの意見、要望等を集約しながら、法改正を踏まえた人事院規則の措置概要について人事院と協議を行ってきました。12月17日には、人事院規則の具体的な措置案について人事院から示されました。管理監督職の範囲、定年前再任用と暫定再任用の手続きや選考に用いる情報、60歳に達する職員に対し情報提供と勤務の意思確認を行うこと等の規則が新たに制定されるほか、俸給、諸手当関係についても規則が改正されます。現状様々な課題がある中で、各府省の運用に委ねられる点があること、地方自治体への導入は条例改正を経て行われることから、公務員連絡会では、引き続き前広な情報提供と協議に加え、早急な措置を求めています。

2022春季生活闘争方針（案）

公務員労働組合連絡会は、2022 春季生活闘争に当たって、公務労協 2022 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. 2022 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、2022 春季生活闘争について、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、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」を展開するとし、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱にして、雇用の確保を大前提に、すべての組合が賃上げに取り組むことで、分配構造を転換する突破口とするとしています。

その上で、賃金要求については、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」の取り組みをより強力に推し進めるとした上で、＜賃金要求指標パッケージ＞として下記を掲げています。

底上げ	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、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。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%程度の賃上げを目安とする。		
		規模間格差是正	雇用形態間格差
格差是正	目標水準	35歳：289,000円 30歳：259,000円	<ul style="list-style-type: none">・昇給ルールを導入する。・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。・水準については、「勤続17年相当で時給1,750・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす
	最低到達	35歳：266,250円 30歳：243,750円 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円
底支え	<ul style="list-style-type: none">・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給1,150円以上」をめざす。		

公務員連絡会としても、このような連合の闘争方針を踏まえ、公務労協に結集し、ついで、2022 春季生活闘争において、「底上げ」「底支え」「格差是正」をめざします。

(2) 経済回復をめざした積極的な賃金の引き上げと公務員賃金の社会的合意を再構築する取組

- ① 2022 春季生活闘争の賃金要求については、コロナ禍からの経済回復のカギは、低迷する個人消費の大幅な拡大にあり、そのためにも勤労者賃金の改善こそが必要であるとの認識のもと、連合・公務労協の方針を踏まえ、「職員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ます。
- ② 2021 総選挙後の政治状況のもと、「政治」の公務員給与に対する介入を排するとともに、公務員給与に関する社会的合意の再構築に向けて運動の強化を図ります。その上で、民間動向等の客観的で精確な実態把握を前提に、公務員の賃金・労働条件の決定に当たっては、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。
- ③ 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) 人員および適切な職場環境の確保、ワーク・ライフ・バランスの実現、非常勤職員の均等待遇、雇用と年金の接続など働きやすい職場づくり

- ① 頻発する大規模災害や新型コロナウイルス感染症等への対応等を踏まえた適切な人員の確保と、職員の感染防止や健康確保策を含む適切な職場環境の実現を求めます。
- 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が完成するまでの間は、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 2022 春季生活闘争時においては、(ア) 新型コロナウイルス感染症の影響による不安定要因があるものの、経済指標は回復基調にあり、2021 年度末にはコロナ前の GDP 水準をほぼ回復する見込みであること、(イ) 連合が、賃金要求基準について「賃上げ分 2 % 程度、定期昇給相当分を含め 4 % 程度」という積極賃上げ方針を示していること、などを総合的に判断し、公務員連絡会としての賃金要求は、「職員の賃金を引き上げること」を基本とします。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 年人勧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向けて、交渉・協議を強化します。
- ④ 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 年人勧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・協議を強化します。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ます。

(2) 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 12 月末までに、人事院において「民間の退職金及び企業年金の実態調査」が行われました。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ます。

(3) 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 1,150 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、交渉を実施することとします。とくに、出生サポート休暇等の両立支援に関わる休暇の新設、有給化に関する制度の周知徹底をはじめ、取得しやすい職場環境の整備を追求します。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 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います。

③ 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。また、地方公務員の非常勤職員については、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の改正等に公務労協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。

(4) 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。

(5) 労働時間、休暇・休業制度等を巡る取組

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 新型コロナウイルス感染症対策に伴う膨大な超過勤務や、在宅勤務等のテレワークにおける実態を踏まえ、超過勤務手当の全額支給を前提に、対政府・人事院を含めた労使交渉による総点検を行い、真に実効性ある超勤の縮減策を講じるよう求めます。

③ 頻発する大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応等、国民の生活基盤を守るための公務・公共サービスの確実な実施に向けた、公共サービス労働者の適切な人員の確保を求めます。

(6) 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に基づき、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。

(7) 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」を踏まえた、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（2021年6月策定）において、「我が国の現状は、男女共同参画社会が実現されているとはおよそ言い難い状況にある。（中略）女性の登用・採用を含めた政策・方針決定過程への女性の参画拡大が急務である」と指摘されていることから、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。

(8) 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、深刻かつ重大な問題であると捉え、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ための体制整備等、必要な措置を求めます。

(9) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組

① 2023年度からの定年の段階的引上げに関する人事院規則等が措置されることを踏まえ、定員の弾力的取扱い等、定年年齢の段階的引上げに伴う環境整備をはかるため、政府との交渉・協議を進めます。また、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、円滑な実施に向けて、労使交渉を強化します。

② 地方公務員においては、各地方自治体の条例整備等が円滑に進むよう条例(例)の提供に向け総務省と協議を進めます。

(10) 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. 2022 春季要求事項

別記のとおり、政府・人事院に対する 2022 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 日の幹事会で 2022 春季生活闘争方針を決定します。同日に開く公務労協の地方代表者説明会で方針を説明し、周知徹底を図ります。

(2) 要求提出

- ① 2 月 22 日(火)に春季要求書を政府・人事院に提出し、春季生活闘争を正式に開始します。
- ② 各構成組織は、3 月上旬を目途として、関係当局に要求書を提出することとします。
- ③ 非現業国公組合を中心に、3 月上旬を目途として、人事院地方事務局に対し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 7 日(月) 幹事クラス交渉（人事院職員団体審議官）
- 3 月 10 日(木) 幹事クラス交渉（内閣審議官）
- 3 月 14 日(月) 書記長クラス交渉（人事政策統括官）
- 3 月 15 日(火) 書記長クラス交渉（人事院職員福祉局長～給与局長）
- 3 月 22～24 日で調整中 回答指定日ー委員長クラス交渉(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 次のとおり全国統一行動日を設定し、時間外職場集会を中心として各構成組織の実情に応じた行動を実施します。
- 第 1 次 2 月 24 日(木) 要求提出の翌々日

- 第2次 3月15日(火) 中央行動に連動
- 第3次 3月22日の週 回答指定日の翌日
- ② 3月15日(火)に中央行動(全電通会館ホール)を実施し、中央集会や人事院との交渉支援行動等を実施します。
- 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、公務労協の諸行動に積極的に参加します。とくに、地方連合会・地協との連携のもと、民間労働者の闘いに連帯した取組を進めます。

(5) 回答指定日

- ① 3月22日の週(調整中)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・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 2022 春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等
1月26日(水)	2022春季生活闘争方針決定(公務員連絡会幹事会) 公務労協春闘方針等地方代表者説明会(オンライン)
2月18日(金)	公共サービスキャンペーン開始集会 (TKP神田ビジネスセンター)
22日(火)	2022春季要求提出
24日(木)	<第1次全国統一行動> 各構成組織要求提出・上申行動(～3月上旬) 人事院地方事務局申入れ
3月7日(月)	幹事クラス交渉(職員団体審議官)
10日(木)	幹事クラス交渉(内閣審議官)
14日(月)	書記長クラス交渉(人事政策統括官)
15日(火)	書記長クラス交渉(職員福祉局長～給与局長) 中央行動 ・決起集会(全電通会館ホール)、交渉支援行動
同日	<第2次全国統一行動>
22～24日 (調整中)	回答指定日ー委員長クラス交渉(国家公務員制度担当大臣、人事院総裁)
上記の翌日	<第3次全国統一行動>

一別記①一

対内閣人事局 2022 春季要求事項

1. 国家公務員に関する給与法改正法案について

2021 年 11 月に閣議決定した「公務員の給与改定に関する取扱いについて」に基づき、可及的速やかに給与法改正の手続きを進めること。(P)

2. 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、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。

3. 2022 年度賃金について

- (1) 職員の 2022 年度賃金を引上げること。
- (2) 超過勤務手当の全額支給を前提に、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。

4. 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) 給与については、2021 年 7 月に改正された「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、各府省における実態を把握するとともに、着実な待遇改善が行われるよう各府省を指導すること。2022 年度については「時給 1,150 円以上」を確保すること。また、給与の改定時期に関する職員への周知を始め、常勤職員と同様とすること。
- (3) 出生サポート休暇、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設および、産前・産後休暇の有給化について周知し、取得しやすい職場環境の整備を行うこと。
- (4) 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。

5. 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。

6. 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各府省における取り組み状況を把握し必要な措置を講じるとともに、真に実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実行すること。
- (3) 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。
- (4) 新型コロナウイルス感染症、大規模な自然災害への対応等も踏まえた適切な人員を確保すること。
- (5) 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。
- (6) 人事院が 2021 年 8 月に行った「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を踏まえて、必要な法改正を速やかに行うこと。(P)

7. 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、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。

8. 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。

9. 高齢者雇用施策について

事務・事業の円滑な遂行を実現するため、定年の段階的引上げが完成するまでの間、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。また、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。

10. 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、問題の重要性を認識し、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、人事院規則10-16に基づき政府全体で取り組むこと。

11. 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）に基づき、公務員連絡会との合意により実現すること。

12. 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。

一別記②一

対人事院 2022 春季要求事項

1. 賃金要求について

(1) 2022 年度賃金の引上げについて

2022 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、初任給をはじめ職員の賃金を引き上げること。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、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。

(5) 退職手当について

退職給付制度の調査結果の公表、人事院の見解の表明にあたっては、公務員連絡会と十分に交渉・協議し、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) 非常勤職員の給与を1時間当たり「1,150 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がはかられるよう、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。

- (5) 育児休業等に係る非常勤職員の取得要件の緩和について、4月1日の施行に間に合うよう速やかに人事院規則等の改正を行うこと。

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休暇、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 各府省に対して、適正な勤務時間管理を行うよう指導すること。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。

- (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) 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。

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、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. 高齢者雇用施策について

2023年4月1日の段階的定年引上げの施行にあたって、その円滑かつ安定的な実現のための環境整備に向けて、人事院としての役割を果たすこと。

8. 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、問題の重要性を認識し、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。