

# 2022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) 公務員連絡会は、本年の人事院勧告を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づく速やかな給与の改定に係る措置を図ることを政府に求め、10月4日に内閣人事局政策統括官、5日に国家公務員制度担当大臣と交渉を行いました。政府は、10月7日に第2回給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、勧告通り実施する旨の人勧取扱い方針を決定し、給与法等改正法案を第210臨時国会に提出しました。
- (2) 公務員連絡会は、地方公務員等の給与改定等への影響も考慮し、可及的速やかに成立させるべきであるとして、国会対策を強化しました。
- (3) 国会では、11月2日に衆議院内閣委員会で審議し、原案通り採決され、11月4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10日に内閣委員会で審議し、原案通り採決され、11日の本会議で可決・成立し、18日に公布・施行されました。
- (4) この給与法等改正案の審議の過程において、河野国家公務員制度担当大臣は、11月10日の参議院内閣委員会において、非常勤職員の給与の改定が常勤職員と同様に行われるのが基本であること、まずは実態をしっかりと調査し、把握をした上で、必要ならば「人事管理運営協議会幹事会申合せ」（2017年5月）を改定して、きちんと4月に遡及をさせるということを徹底していきたいと答弁しました。そのため、まずは今回の給与改定について、非常勤職員も本年4月からの遡及改定が行われたかどうか確認した上で、この「申合せ」自体の見直しを求めていく必要があります。「申合せ」の見直しは地方公務員等にも影響することから、早急な措置を求めていきます。

## 2. 2023年度の基本要件について

- (1) 公務員連絡会は、11月28日に政府、人事院に対し「2023年度賃金・労働条件に関わる基本要件」を提出しました。交渉では、全世代の職員の賃金を上げること、実効性のある超過勤務の縮減対策を講じること、「社会と公務の変化に応じた給与

制度の整備」の検討にあたっては、連絡会と十分な交渉・協議を行うこと、公務員の賃金・労働条件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. 3 参照）

(2) 基本要求的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との交渉は 12 月 21 日に、人事院職員団体審議官との交渉は 12 月 20 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。

内閣人事局との交渉では、超過勤務の縮減について、超過勤務手当の必要十分な予算措置、勤務時間管理の徹底を行っているとした上で、「予算があるからといってどんどん残業させて良いということではない。職員がやりがいをもって、時代に応じた、真に必要な業務に当たれるよう、今後とも、ルーティンワークなど必要性が低下した業務の見直しをはじめとした働き方改革をしっかりと進め、超勤の縮減に努めてまいりたい」と回答しました。公務労協が行った意識調査では、国家公務員の超勤時間は減少していないという実態が表れており、また「超勤手当が全額支給されていない」と回答した職員が 13.5%存在していることが明らかになっています。引き続き、超勤の縮減と手当の全額支給の徹底を強く求めていきます。

また、人事院との交渉では、テレワークに関する新たな手当について、「通勤手当との関係や事務負担の問題などを考慮しつつ、具体的な枠組みを検討中である。制度の骨格となる案ができた段階で関係者にお示しし、職員団体の皆様のご意見も伺いながら、措置内容をまとめていきたい」との回答がありました。テレワーク等の在宅勤務を行う上での各種機器や光熱費などの経費は、物価の高騰もあり、職員の負担感が増していることから、早急な措置が必要です。しかし、職場環境や職務内容によってテレワークを行えない職場が多く存在することや、通勤手当そのものにも課題が残されていることから、公務職場の実態を踏まえた適切な措置内容になるよう、さらなる協議を行っていきます。（公務労協情報 No. 5 参照）

### 3. その他の課題について

#### (1) 定年の段階的引上げについて

国家公務員の定年の段階的引き上げが、2023 年 4 月より実施されます。現在、各府省では対象となる職員に対し、60 歳以降の働き方の意思確認を行っており、今後、シニア職員の人数や希望状況が明らかになります。

12 月 8 日に、人事院より級別定数措置に関する考え方が示されたことから、公務員連絡会では意見反映を行ってきました。1 月 6 日には、内閣人事局より 2024 年度における定員の考え方が示されました。

シニア職員の在職者数の増加により、中堅・若手職員の昇格に影響が出る等の問題が考えられることから、双方が納得し、意欲をもって勤務ができるよう十分な調整が求められます。しかし、職員の年齢構成や運営については各府省で事情が異なるため、個別の検討が必要です。

公務員連絡会はこれらの状況を踏まえ、各府省労使間における協議および人事院・内閣人事局と必要な協議を求めていく予定です。

# 2023春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2023 春季生活闘争に当たって、公務労協 2023 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. 2023 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日の第89回中央委員会で、2023 春季生活闘争方針を確立しました。

その中で連合は、賃上げについて、日本の賃金水準が1997年時点の水準を回復しておらず、2022年度においては消費者物価が2%を超え実質賃金はマイナスで推移していること等を示した上で、「賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費（約300兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある」としています。そのため、「マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要」があるとしています。

また、超少子・高齢化による生産年齢人口の減少が不可避である中で、継続的な「人への投資」が重要であること、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」として、全体として労働側への分配を厚くした上で、「企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある」としています。

その上で連合は、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮することをめざし、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示すとし、具体的な「賃金要求指標パッケージ」として次の通り示しています。

### ＜賃金要求指標パッケージ＞

底上げ		各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。	
		規模間格差是正	雇用形態間格差是正
格差是正	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・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。</li> <li>・水準については、「勤続17年相当で時給1,750円</li> <li>・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす</li> </ul>
	最低到達水準	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"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・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。</li> </ul>	

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つ、2023 春季生活闘争において、積極的な賃金引き上げに向けた基盤を構築し、「底上げ」「底支え」「格差是正」をめざすこととします。

#### （２）職員の生活を支え、豊かな公共サービスを提供できるための積極的な賃金の引き上げを求める取組

- ① コロナ禍については、なおも感染拡大が続いていますが、岸田政権は、2022年3月21日をもってまん延防止等重点措置を解除して以降、特段の本格的な対策を行っておらず、コロナ禍からの経済回復を優先する姿勢を維持しています。しかし、2022年2月から始まったロシアによるウクライナ侵攻に伴いエネルギー関連品目や食料品が入手困難になっていることや、日本と先進諸国との金利差を要因とする円安により、あらゆる物価が高騰し、個人消費の低迷が続いています。そのため、（１）で示した連合の分析や方針なども踏まえつつ、職員の生活安定をはかり、国民に豊かな公共サービスを提供するための「賃金の積極的な引き上げ」を前面に掲げ、関係当局にその実現を求めます。

- ② 引き続き「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はかります。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 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も、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、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を基本とし、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。また定員と級別定数の柔軟な対応を求め、若年層や中堅層とのバランスを図るとともに、毎年度の確実な新規採用を求めます。
- 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 上記に示した通り、公務員を含む勤労者の賃金引上げと生活改善は「待ったなし」の状況にある、との認識のもと、連合が「賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度」としていることも踏まえ、公務員連絡会としても、「職員の賃金の積極的な引き上げ」を賃金要求の基本とします。

- ② 人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、若年層から再任用を含む高齢層に至る職員を対象とし、また月例給及び各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとするよう求めます。同様に、地方公務員、独立行政法人職員、政府関係法人職員等にも広く影響を与える課題であることから、検討に当たっては、公務員連絡会に対して、適宜早い段階での情報提供を行うとともに、連絡会と十分な協議を行うことを求めます。
- ③ 上記②を基本としつつ、より具体的には、
- ア) 中堅層・高齢層職員を含む全職員の賃金改善を図った上で、特に公務における人材の確保に向け引き続き若年層の賃金改善を重視するよう求めます。
  - イ) 再任用職員については、再任用職員をめぐる状況や位置づけの変化に応じ、現在生活関連手当とされている手当の支給を含めた全体的な見直しを行うよう求めます。
  - ウ) 地域手当については、これ以上の地域間格差の拡大を行わないよう求めます。
  - エ) 「60歳前後の給与水準の連続性確保」については、60歳以降の職員の給与水準に関するラスパイレス比較に基づくことを前提とし、各種手当等も含めた全体的な検討の中で実現することを求めます。
- ④ 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。

## (2) 非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組

- ① 2021年7月の非常勤職員給与決定指針の改正を受け2022年10月に人事院が実施した期間業務職員に関する取組状況の調査結果、同年9月に公務員連絡会が実施した非常勤職員等実態調査結果等を踏まえ、国家公務員関係職場における非常勤職員等の処遇改善に関して「取組指針」を策定します。
- ② 各構成組織は、①の「指針」を踏まえつつ、期末・勤勉手当の支給実態（支給月数）を把握するとともに、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。
- 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。
- 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。

- ④ 休暇制度については、引き続き、無給休暇の有給化を重点課題とし、一層の改善を求めます。
- ⑤ 地方公務員においては、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。

### (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・休業制度および人員確保に関する取組

- 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 テレワークなど「柔軟な働き方」の推進に当たり、2023年4月から施行が予定されているフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化等については、職員への制度の周知徹底を求めます。また、テレワークや勤務間インターバル等更なる柔軟な勤務時間制度等については、引き続き「研究会」における議論の情報提供と、必要に応じて連絡会との協議を求めます。
- ④ 2022年10月から施行されている育児休業、育児参加のための休暇の改正等の両立支援に関わる新たな制度について、引き続き周知徹底を行い、取得しやすい職場環境の整備を追求するとともに、現場ニーズに応じた更なる制度改善を求めます。
- ⑤ 頻発する大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症をはじめとするパンデミックへの対応等、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。



## (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、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

- ① 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2022」（2022年6月策定）において、「女性の経済的自立」が、男女共同参画社会の実現への対応の鍵となると指摘されており、引き続き、ア) 募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、イ) 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、ウ) 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。
- ② 改正女性活躍推進法に基づく「男女間賃金の差異」に係る情報の開示にあたっては、男女間で給与の差異が生ずる要因について分析、確認したうえで、課題があれば改善に向け必要な対応を求めます。
- ③ 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、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。

## (8) 定年の段階的引上げに伴う各種施策に関する取組

2023年4月からの定年の段階的引上げについては「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」（2022年3月決定）を踏まえ、各府省に対して「令和6年度における級別定数措置に関する考え方」が人事院から示され、また内閣人事局から「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方」が示されました。

定年の段階的引上げによるシニア職員の在職者数増加に伴い、中堅・若手職員の昇格や新規採用などへの影響も生じうることから、級別定数措置を踏まえた定員の弾力的取扱い等、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、令和6年度に必要な級別定数措置や新採者の確保に向け労使交渉を強化します。

### (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. 2023 春季要求事項

(別記)

## 4. 取組の進め方

### (1) 方針決定

2月1日の幹事会議で、本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会議で方針を説明し、周知徹底を図ります。

### (2) 要求提出

- ① 2月20日(月)に国公担当大臣に対して、また同22日(水)に人事院総裁に対して、それぞれ春季要求書を提出し、春季生活闘争を正式に開始します。
- ② 各構成組織は、2月中を目途として、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、2月中を目途として、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(火) 幹事クラス交渉(人事院職員団体審議官)
- 3月8日(水) 幹事クラス交渉(内閣審議官)
- 3月14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15日(水) 書記長クラス交渉(人事政策統括官)
- 3月22日(水) 回答指定日ー委員長クラス交渉(人事院総裁)
- 3月23日(木) 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)

#### (4) 全国統一行動等

新型コロナウイルス感染症のまん延状況などを見極めながら、以下の行動に取り組みます。

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21日(火) 国公担当大臣への要求提出の翌日
- 第2次 3月14日(火) 中央集会に連動
- 第3次 3月24日(金) 国公担当大臣からの回答指定日の翌日

② 3月14日(火)に、中央集会（全電通会館ホール:御茶ノ水）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(水)および23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、企画調整委員・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。

## ―別記①―

### 対内閣人事局2023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) 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) 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. 2023年度賃金について

- (1) 職員の2023年度賃金を積極的に引上げること。
- (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。

#### 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) 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。特に、給与の改定期期については、常勤職員と同様とすること。また、2023年度については「時給1,150円以上」を確保すること。
- (3) 両立支援制度については、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、育児休業等の取得要件の緩和等について周知し、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。

#### 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員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) 超過勤務縮減に向け、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) 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。
- (4) フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化について制度の周知を徹底するとともに、制度の設定にあたっては職員の健康及び福祉に十分考慮すること。
- (5) 公務において、国内外の事例・基準等を踏まえたうえで「勤務間インターバル」を措置すること。

## 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、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」に基づく各府省の取組計画の着実な実施に向け、積極的な役割を果たすこと。

## 8. 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

定年の段階的引上げが完成するまでの間、事務・事業の円滑な遂行を実現し、組織の活力を維持・向上させるため、各府省において以下の施策を講ずること。

- (1) 再任用希望者について、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こと。
- (2) 毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。

## 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、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。

## 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）に基づき、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。

## 一別記②一

### 対人事院2023春季要求事項

#### 1. 賃金要求について

##### (1) 2023年度賃金の引上げについて

2023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、初任給をはじめ全世代にわたって職員の賃金を積極的に引き上げること。なお、期末・勤勉手当の配分のあり方等について公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

##### (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。

#### 2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

(1) 月例給および各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとする。

(2) 社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態を踏まえ、中堅層・高齢層職員を含む全職員の賃金改善を図った上で、特に公務における人材の確保に向け引き続き若年層の賃金改善を重視すること。

(3) 再任用職員については、再任用職員をめぐる状況や位置づけの変化に応じ、その経済的負担および定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、現在生活関連手当とされている手当の支給を含めた全体的な見直しを行うこと。

(4) 地域手当については、これ以上の地域間格差の拡大を行わないこと。

#### 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。

#### 4. 新型コロナウイルス感染症対策について

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。

#### 5. 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) フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化にあたっては、各府省に対して制度の周知徹底をはかること。
- (5) テレワーク実施に伴う在宅勤務関連手当について、公務員連絡会と十分な協議の上措置をすること。
- (6) 公務において、国内外の事例・基準等を踏まえたうえで「勤務間インターバル」を措置すること。

#### 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、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。

## 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。

## 8. 高齢者雇用施策について

- (1) 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。
- (2) 定年引上げに伴うシニア職員の在職者の増加に応じ、級別定数について弾力的に措置をすること。

## 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。また、オンラインによる「こころの健康相談室」について早期に全窓口での実施をはかること。
- (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。