

# 2019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、2019年人事院勧告に基づく給与改定等について、勧告通り実施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、10月11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方針を決定し、給与法等改正法案等を国会に提出しました。
- (2) 国会では、10月30日に衆議院内閣委員会で審議し、原案通り採決され、11月7日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12日に参議院内閣委員会で提案、14日に審議し、原案通り採決され、15日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されました。
- (3) 公務員連絡会は、給与法等改正法案が成立したことから、今後、公務・公共部門に従事する労働組合としての社会的責任を果たしながら、2020年春季生活闘争に向けて連合に結集し全力を挙げることにしました。

## 2. 2020年度の基本要件について

- (1) 11月28日に内閣人事局、人事院に対し「2020年度賃金・労働条件に関わる基本要件」を提出し、それぞれ以下の点を重点に要求し回答を求めました。  
<内閣人事局>
  - ① 良質な公共サービスを実施していくために、公務員等公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件と人件費予算等の財源を確保すること。また、すべての課題に直結する定員についても使用者として必要な定員を確実に確保すること。さらに、公務員の賃金水準を引き上げること。
  - ② 長時間労働の是正は最重要課題であり、職員の健康確保の観点からも、客観的で厳格な勤務時間管理が必須である。超勤縮減に向けた政府の本気度が問われているとの自覚をもって、必要な対策を講じるよう求める。男性国家公務員の育休等取得促進については、公務員連絡会との協議を踏まえて対応すること。
  - ③ 女性公務員の労働権確立については、性別や世代等を超えて働きやすい職場を実現することが基本であり、使用者としての責務をしっかりと果たすこと。また、数値目標のみにこだわりすぎることはないように個々のおかれている環境や職場実態に応じた施策の推進を求める。

- ④ 福利厚生施策については、ハラスメントは官民間問わず解決すべき喫緊の課題である。あらゆるハラスメントが職場からなくなるように、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、民間の取組に遅れることなく政府をあげて取り組むこと。
- ⑤ 人事評価制度については、評価者と被評価者の信頼関係、コミュニケーションが円滑になるよう、職場の実態を踏まえた適切な措置を講じること。
- ⑥ 雇用と年金の接続については、定年の引上げは、去年の人事院の意見の申出からすでに1年以上が経過している。着実かつ確実な早期実施の具体化に向けて、公務員連絡会と十分な交渉・協議、合意に基づく対応を改めて強く求めておく。  
なお、定年引上げ実現までの間は、職員の希望通りの再任用を保障するため、必要な定員の確保をはかること。
- ⑦ 非常勤職員の待遇改善については、同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇の原則を一層推進し、給与水準等の統一性・公平性を確保すること。
- ⑧ 障害者雇用については、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、政府としての役割を適切に果たすこと
- ⑨ 公務員制度改革については、国家公務員制度改革基本法の自律的労使関係制度を確立することが課題であり、われわれと十分に話し合いながら検討を進めること。
- ⑩ 転居を伴う異動に関わる職員の負担については、引越業者の繁忙期と重なるなどして、日程の確保や料金高騰が過重な負担となっていることから、移転料の見直しなど必要な施策を講じるよう政府全体で取り組むこと。

#### <人事院>

- ① 2020年も継続的な賃上げ、毎年賃金が上がることが当たり前の社会の実現が官民共通の課題であり、人事院は、職責をしっかりと果たすこと。また、官民比較方法については、引き続き、ラスパイレス比較を原則とした精確な民調を行うこと。諸手当については、基本要求の提出に当たっては個別の手当についての言及はしないが、社会経済情勢の変化や職員の職務や生活実態を踏まえて検討すること。
- ② 長時間労働の是正は最重要課題であり、客観的で厳格な勤務時間管理が必須である。引き続き、人事院の責任において、各省各庁の実態を適時適確に把握し、適切かつ必要に応じて強力な指導助言を行うこと。
- ③ 女性公務員の労働権確立については、性別や世代等を超えて働きやすい職場を実現することが基本であり、人事院としても積極的に役割を果たしていただきたい。

- ④ 福利厚生施策については、職員の心の健康づくりについて着実に取組を進めるとともに、あらゆるハラスメントが職場からなくなるように、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、厚労省労政審で、パワハラ判断基準を示した「指針」がとりまとめられ、民間では来年6月1日から適用される予定である。公務においても、民間に遅れることのないよう、パワハラ防止対策検討会におけるヒアリングの際にも主張した要求内容を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議に基づいて措置すること。
- ⑤ 人事評価制度については、評価者と被評価者の信頼関係、コミュニケーションが円滑になるよう、パワー・ハラスメントの防止対策など職員の勤務環境のさらなる改善に向けて努力すること。
- ⑥ 雇用と年金の接続については、「意見の申出」から既に1年以上が経過するもと、着実かつ確実な早期実施に向けて、人事院としての責任を果たすこと。再任用職員の給与制度については、期末・勤勉手当や生活関連手当などの改善に向けて、公務員連絡会と交渉・協議を行うこと。
- ⑦ 非常勤職員関係については、同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇の原則を一層推進すること。引き続き、非常勤職員の休暇制度の改善に向けて、適切に対応するとともに、公務員連絡会と協議すること。
- ⑧ 障害者雇用については、雇用される障害者が、安定的に働くことができるよう、職員の勤務環境の整備に向けて、人事院としての役割を適切に果たし、引き続き、諸課題について、公務員連絡会と協議すること。

(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、人事院職員団体審議官との交渉は、12月18日に行われました。交渉の回答等は以下の通り。

<内閣人事局>

- ① 2020年度の給与改定については、人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点に立つて総合的に検討を行った上で方針を決定する、
- ② 長時間労働の是正については、政府一丸となって、働き方を改める意識改革、業務の見直し・効率化や超過勤務の縮減等、今後とも、働き方改革に積極的に取り組み、全ての職員が存分に能力を発揮できる環境づくりに努める、
- ③ 女性公務員の労働権確立に関して、各種取組指針等に基づき、各府省の取組を引き続きフォローアップし、促進させるようなサポートを行う、
- ④ 福利厚生施策等について、「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき、職員の心身の健康の保持増進等に努め、各府省における基本計画の実施状況を把握し、必要な措置が講じられるよう取り組む、
- ⑤ 人事評価制度については、評語区分の趣旨の徹底、評価の納得性及び制度への

信頼感の向上や、評価者訓練の充実等を図り、円滑かつ効果的に制度を運用していく、

- ⑥ 雇用と年金の接続に関して、定年の引上げについては、人事院の意見の申出も踏まえ、更なる検討を重ね、皆様も含めた関係者の意見も聞きつつ進め、定年退職者の再任用については、政府全体で着実に推進していく、
- ⑦ 非常勤職員制度については、2017年5月に各府省間で行った申合せに沿って、取組の進捗状況を調査したところ、着実に処遇改善が進んでいるが、皆様とも引き続き意見交換を重ねつつ、必要な取組を進める、
- ⑧ 障害者雇用については、基本方針に基づき、環境の整備に取り組んでおり、今後とも、関係機関と連携しながら、各府省において障害者雇用が適切に進むよう取り組む、
- ⑨ 自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があり、引き続き慎重に検討を行い、皆様とは引き続き意見交換をしていく、
- ⑩ 転居を伴う異動に関わる職員の負担については、各府省に対し、4月期人事異動に伴う引越時期の分散について協力を依頼したところであり、引き続き、各府省等に必要な検討と協力を求める、

などの回答が示されました。

#### <人事院>

- ① 給与改定について、情勢適応の原則に基づき、民間準拠により適正な給与水準を確保する基本姿勢に立ち、皆さんの意見も聞きながら適切に対処する、
- ② 比較企業規模については現行の取扱いが適切と考える、
- ③ 諸手当については、民間の状況、公務の実態等を踏まえ、職員団体の皆さんの意見も聴きながら、必要となる検討を行う、
- ④ 長時間労働の是正については、重要な課題であり、超過勤務時間の上限時間を設定する人事院規則の改正による措置に基づき、制度の運用状況についてのフォローアップ、必要に応じて各府省を指導するなど、適切に役割を果たしたい、
- ⑤ 休暇、休業については、要求のあった不妊治療の支援については、本年の勧告時報告において、職場環境の醸成等を図っていく旨を言及したところであり、その他の休暇等も含め、引き続き民間の動向等を注視していく、
- ⑥ 勤務間インターバル制については、民間労働法制の改正を踏まえた議論や民間企業における導入状況等について注視していく、
- ⑦ 女性公務員の労働権の確立について、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法等に基づく各府省の取組の支援や男女ともに働きやすい勤務環境の整備についての所要の検討などを進める、

- ⑧ 心の健康づくり対策については、指針を基本として取組を進め、各省各庁と連携してストレスチェック制度を実施しており、パワハラ防止については、検討会を設置し議論を重ね、民間法制の施行に遅れることのないよう、職員団体の意見を聴く機会を設けて検討を進めていく、
  - ⑨ 雇用と年金の接続については、定年の引上げの実現に向け、各施策の必要性等の理解の促進に一層努め、必要な法律改正が早急に行われるよう、その責任を適切に果たすとともに、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行う、
  - ⑩ 非常勤職員の任用、勤務条件等については、改正指針に基づき、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組み、非常勤職員の休暇については、民間企業における措置状況等について注視し、必要に応じて検討を行う、
  - ⑩ 障害者雇用については、基本方針に基づき、人事院規則等の改正を行うとともに、指針を発出して、障害を有する職員が必要な配慮を受けられるよう各府省に対し適切な対応を求めており、今後とも、厚生労働省等と連携して情報提供などを含めて支援していく、などの見解が示されました。
- (3) 内閣人事局、人事院の回答を踏まえて、2020春季生活闘争の取組を進めることとし、基本要求に関わる交渉・協議に区切りを付けることとしました。

### 3. その他の課題について

#### (1) 男性国家公務員の育休等取得促進について

政府は、11月1日、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着実に浸透しているものの目標数値に達していないことを踏まえ、「国家公務員が率先して大胆な取組を行うことは、わが国全体の取得率向上を図る上でも重要である」との総理指示を踏まえて具体的な方策を早急に検討することとしました。これを受けて、政府の「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」は、12月27日、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定しました。方針では、令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して取組をすすめるとし、具体的には、①管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保、②幹部職員のリーダーシップの発揮、人事当局の積極的な関与、③幹部職員・管理職員その他直属の上司等の取組状況の人事評価への反映、などとなっています。また、内閣人事局としては、フォーローアップの実施、定員面での支援、更なる環境整備の検討を行うとしています。

## (2) 非常勤職員の夏季休暇について

本年の勧告時報告に基づき、人事院は12月6日、人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）及び同規則の運用通知を改正しました。これまでは、継続勤務が6月を超える日に年次休暇を付与される見込みのある職員について、夏季（7月～9月）の期間に限り、付与される見込みの休暇日数の一部の前倒し付与という形で認めてきましたが、この年次休暇の前倒し付与の取扱いを取りやめ、新たに、原則として連続する3日の範囲内の休暇を設けました。また、この改正に伴い、同日、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について（平成4年12月9日職職一598）」を一部改正しました。非常勤職員については、これまで「休暇の表を作成すること」に留まっていたましたが、今回の一部改正で「休暇の表を作成し、活用することとし、年次休暇及び夏季休暇の使用促進に努めること」に改められました。常勤職員との適切な権衡という観点から、引き続き、勤務形態による休暇の差別的取り扱いの解消などの諸課題の解決を求めるとともに、更なる待遇改善を求めています。

# 2020春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2020春季生活闘争に当たって、公務労協2020春季生活闘争方針（案）に基づき、以下のとおり、取組をすすめます。

## 1. 2020春季生活闘争の基本的課題と考え方

### （1）連合に結集し、月例賃金にこだわり、底上げ、底支え、格差是正をはかる取組

連合は、12月3日の中央委員会において、2020春季生活闘争方針を確定しました。方針では、①すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するため、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である、②2020闘争においても、引き続き、生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組む、③とりわけ「賃上げ」については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組を再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・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」へと引き上げていく、④正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げの実現を社会に向けて発信していく、としています。そして、①すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざすとし、要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる内容とすること。具体的には、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取組を強化する観点から、2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とすること、企業規模間格差是正（中小組合の取組）に向けては、総額10,500円以上を目安に賃金の引き上げを求めること、②一時金については、月例賃金の引上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかること、③雇用形態間格差是正に向けた取組では、有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざし、締結水準については、時給1,100円以上をめざすこと、などを確認しました。

これを受けて民間の各構成組織等は、金属労協は定期昇給など賃金構造維持分

を確保した上で3,000円以上、JAMの平均賃上げ要求基準は賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え10,500円以上、基幹労連は2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本とする、UAゼンセンは格差是正を強く求め、賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる、私鉄総連は定昇相当分（賃金カーブ維持分）2%に加え7,900円のベア要求を行う見通しとなっています。

公務員連絡会としても、こうした闘争方針等を踏まえ、連合に結集して2020春季生活闘争に全力で取り組みます。

また、公務・公共部門の役割を認識し、連合や地方連合会が提起する「雇用形態間格差是正を求める取り組み」に積極的に参加します。

## （2）雇用と生活を守り、賃金水準の引上げと公務員賃金の社会的合意を再構築する取組

- 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、無原則・無秩序に歳出削減を目的化した財政健全化へと、政治全体が暴走することを常に警戒するとともに、「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の再構築に向けて連合と連携しながら取り組みます。
- ② 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、基本的に人事院勧告制度のもとの給与・勤務条件決定システムを前提とした取組を進めることとします。
- ③ 2020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はかった上で、生活水準の維持・改善をめざし、「職員の賃金を引き上げること」を基本とし、関係当局にその実現を求めます。

## （3）働き方改革、ディーセント・ワークの実現、非常勤職員の均等待遇、雇用と年金の接続など労働諸条件を改善する取組

- 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を含む諸課題の解決を求めます。
- 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 雇用と年金の接続について、段階的な定年引上げの実現を最優先とした対政府・国会対策を強化します。定年引上げまでの間は、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。とくに、パワー・ハラスメント対策については、民間の措置に遅れることのないように対応するよう求めます。

## 2. 具体的な取組課題と要求の考え方

### (1) 必要な定員を確保する取組

定員について、国民から期待される公務・公共サービスの確実な実施と適切な勤務条件の確保、さらには職員の希望に基づく雇用と年金の接続の実現、段階的な定年引上げの実現に向けて、必要な定員を確保させることを重要課題と位置づけて取組を進めます。

### (2) 賃金を巡る取組

#### ① 2020春季生活闘争時の賃金要求の決定にあたっては、

- 連合が、賃金要求基準について「2%程度とし、定期昇給分を含め4%程度」、「年収確保の観点も含め一時金水準の向上・確保」、「有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保」という方針を決定していること
- 民間大手労組では、多くの産別で定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）を確保した上で、3,000円以上または2%程度のベアを要求することとしていること

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。配分については、人勧期に向けて、十分交渉・協議、合意することを求めます。

なお、民間組合の交渉・妥結結果を踏まえ、勧告期要求については、高齢世代をはじめとする賃金カーブへの影響等を熟慮するとともに、初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差を解消し最低賃金を実態的にみたく措置または配分についての検討と議論を開始します。

#### 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ついては、人事院との交渉・協議を強化します。

### (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、連合や地方連合会が提起する「雇用形態間格差是正を求める取り組み」に積極的に参加します。また、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1,100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。また、非常勤職員の給与について、常勤職員と同様に改定することを求めます。

- ② 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。

給与については、国家公務員の非常勤職員における府省間の格差是正と国としての統一的な水準の設定等を求めます。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た公務労協の対応に結集して取り組みます。

また、休暇制度については、無給休暇の有給化とともに、ボランティア休暇等の適用等一層の改善を求めます。

### (4) 労働時間、休暇・休業制度を巡る取組

- 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・ワークとワーク・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 「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の総点検を行い、その実効性を質すとともに、改めて超過勤務の縮減を着実に具体化する取組を再強化します。また、超過勤務手当の全額支給を求めます。

### (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、関係閣僚会議において決定された取組

の実現に向け、障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する理解の促進をはかり、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、政府としての役割を適切に果たすことを求めます。

#### (6) 男女共同参画社会の実現に向けた取組

「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、「現状からもう一步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扫、③男性の育児休業等の促進、などを職場や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。

#### (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、労働政策審議会雇用環境・均等分科会の「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針」に関する経過等を踏まえ、人事院等に対して、少なくとも民間と同等の定義とするとともに、公務におけるカスタマーハラスメントへの対応を追求します。また、紛争解決について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よう体制整備等、必要な措置を求めます。

#### (8) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組

① 公務員の段階的な定年引上げの実現について、2017年以降の政府・人事院そして自民党において具体化に向けた検討等が進められてきたこの機会を逸することなく、第201通常国会を法制度措置における最終の機会という立場から、実現を最優先とした対政府・国会対策等に公務労協に結集して取り組みます。なお、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と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を期すこととします。

② 再任用職員の給与制度等の措置については、人事院勧告制度のもとで、引き続き人事院に十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めます。

また、定員の弾力的取扱いなど、必要に応じ、公務労協、関係部会、公務員

連絡会として制度官庁との交渉・協議を実施します。その他、必要に応じ、共済組合制度等の取扱いについても、関係当局に対し、要求の実現を求めていくこととします。

#### **(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**

同一労働同一賃金原則に基づく非常勤職員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. 2020春季要求事項**

別記のとおり、政府・人事院に対する2020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29日の幹事会で2020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18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、2月中に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月中に人事院地方事務局に対して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、下記の通り節々で政府（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3日(火) 幹事クラス交渉（職員団体審議官、内閣審議官）
- ・ 3月12日(木) 書記長クラス交渉（給与、職員福祉局長、人事政策統括官(11日)）
- ・ 3月18日(火) 回答指定日ー委員長クラス交渉

#### **(4) 行動強化**

- 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19日(水) 要求提出の翌日
  - ・第2次 3月12日(木) 中央行動に連動
  - ・第3次 3月19日(木) 回答指定日の翌日
- ② 3月12日(木)に400人規模の決起集会(ニッショーホール)を開催し、人事院との交渉等を実施します。
- 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。

#### (5) 回答指定日

- ① 3月18日(水)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2020春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等
1月29日（水）	公務労協春闘方針等地方代表者説明会（連合会館）
2月18日（火）	2020春季要求提出（国家公務員制度担当大臣、人事院総裁）
19日（水）	<p>〈第1次全国統一行動〉</p> <p>各構成組織要求提出・上申行動（～2月末）</p> <p>人事院地方事務局申入れ</p>
21日（金）	2020春季生活闘争・公共サービスキャンペーン開始中央集会 （日本教育会館）
3月3日（火）	幹事クラス交渉（内閣人事局審議官、人事院職員団体審議官）
12日（木）	<p>中央行動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・決起集会（400人規模、ニッショーホール）、交渉支援行動</li> <li>・書記長クラス交渉（人事院給与局長、職員福祉局長） （内閣人事局人事政策統括官（前日））</li> </ul> <p>〈第2次全国統一行動〉</p>
18日（水）	回答指定日（国家公務員制度担当大臣、人事院総裁）
19日（木）	〈第3次全国統一行動〉

## ―別記①―

### 対内閣人事局2020年春季要求事項

#### 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) 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、長時間労働の是正、段階的定年引上げの実現による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。

#### 2. 2020年度賃金について

- (1) 職員の2020年度賃金を引き上げること。
- (2) 超過勤務手当の全額支給の実現、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) 非常勤職員の給与については、改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な待遇改善が行われるよう各府省を指導するとともに、2020年度については「時給1,100円以上」を確保すること。
- (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) 国に採用される非常勤職員の給与水準等の統一性・公平性の確保をはかるため、府省間の格差是正と国としての統一的な水準の設定をはかること。また、給与の改定時期については、常勤職員と同様に改定すること。

#### 4. 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ICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、職員の勤務状況の把握に努めること。あわせて、各府省における取組状況を把握し、必要な措置を講じること。
- (3) 改正人事院規則等を踏まえ、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、超過勤務縮減の実績等を検証するとともに、これを踏まえ必要な対応策を講じること。
- (4) 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。

#### 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、関係閣僚会議において決定された取組の実現に向け、障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する理解の促進をはかり、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、政府としての役割を適切に果たすこと。

#### 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。

#### 7. 高齢者雇用施策について

- (1) 公務員の段階的定年引上げについては、人事院の意見の申出を踏まえ、公務運営を確保する観点からも着実かつ確実な早期実施の具体化に向けて、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。
- (2) 事務・事業の円滑な遂行とディーセント・ワークを保障するとともに、定年引上げまでの間は、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。
- (3) 職員に希望通りの再任用を保障するため、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。

## 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、一層有効な対策を着実に推進すること。なお、パワー・ハラスメントの対策については、民間の措置に遅れることのないよう政府全体で取り組むこと。

## 9. 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）に基づく、公務員連絡会との合意により実現すること。

## 10. 転居を伴う異動に関わる職員の負担について

転居を伴う異動について、移転料等経費が高騰していることを踏まえ、実態に即した見直しなど必要な施策を講じること。

## 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。

## －別記②－

### 対人事院2020年春季要求事項

#### 1. 賃金要求について

##### (1) 2020年度賃金の引上げについて

2020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、当面、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。

#### 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) 改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な待遇改善に努めること。2020年度については非常勤職員の給与を1時間当たり「1,100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。

#### 3. 労働時間の短縮及び本格的な短時間勤務制度等について

(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 使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること。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 改正人事院規則等を踏まえ、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を含め、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。なお、超過勤務手当の全額支給に必要な対応をはかること。
- (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。

#### 4. 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、関係閣僚会議において決定された取組の実現に向け、障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する研修などを適切に実施し、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、人事院としての役割を適切に果たすこと。

#### 5. 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。

#### 6. 高齢者雇用施策について

- (1) 「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」の着実かつ確実な早期実施に向けて、人事院としての責任を果たすこと。

- (2) 再任用職員の給与制度等について、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、合意に基づいて改善すること。

## 7. 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、一層有効な対策を着実に実施すること。なお、パワー・ハラスメントの防止対策については、「検討会」の報告も踏まえ、民間の措置に遅れることのないよう、公務員連絡会との交渉・協議に基づき措置すること。とくに、パワハラ<sup>①</sup>の定義については、少なくとも民間と同等の定義とするとともに、公務におけるカスタマーハラスメントについても検討すること。また、紛争解決について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よう体制整備等、必要な措置を講じること。