

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	国公連合
方針決定日	2019年1月25日
要求提出日	2019年2月19日
回答指定日	2019年3月20日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 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 ○ 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 ○ 2019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) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ● 月例賃金 <ul style="list-style-type: none"> ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」 	○ 職員の2019年度賃金を引き上げること
● 規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
● 雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	○ 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、2019年度については「時給1,050円」を確保すること。
● 男女間賃金格差の是正	
<ul style="list-style-type: none"> ● 企業内最低賃金・初任給 <ul style="list-style-type: none"> ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	
<ul style="list-style-type: none"> ● 一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 	

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(長時間労働の是正)

○ 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。

○ 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。

○ 超過勤務命令の上限時間が人事院規則で定められることを踏まえ、新たに超過勤務縮減目標等を設定し、各府省において、上限規制の特例の厳格化を含むより実効性のある超過勤務縮減策を直ちに実施すること。

○ 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。

(均等待遇に実現)

○ 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。

○ 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。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実

実

・中小企業・非正規労働者等

の退職給付制度の整備

など

(4) 男女平等の推進

○ 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。

○ 「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。なお、取組指針の見直しを行う場合には、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。

(5) 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／取引の適正化の取り組み

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

(障害者雇用について)

○ 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再発防止策及び速やかな法定雇用率の達成等の取組に向け、雇用される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を促進するため、公務員連絡会と必要な協議を行うこと。

(高齢者雇用施策について)

○ 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。