

2020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	2020年1月27日
要求提出日	2020年2月18日
回答指定期	2020年3月18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 ○ 2020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 	
■ 月例賃金	
○ 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2020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 ・ 企業内最低賃金協定の締結 ・ 昇給ルールの導入	○ 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。
■ 男女間賃金格差の是正 ・ 「見える化」と問題点の改善 ・ 生活関連手当関連	
■ 初任給等の取り組み ・ 社会水準の確保 ・ 年齢別最低賃金の協定締結	
■ 一時金 ・ 一時金の要求基準等 ・ 有期・短時間・契約等労働者への対応	
(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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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(同一労働同一賃金)の実現	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。
■ その他 ・ 人材育成と教育訓練の充実 ・ 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など	
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	

<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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、交渉・協議に基づき措置すること。とくに、パワハラ等の定義については、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、必要な措置を講ずること。
(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	
<p>(働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 <p>(障害者雇用について)</p> <p>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。</p> <p>(高齢者雇用施策について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。 ○ 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。 ○ 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協議すること。 	