

2021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	2021年1月28日
要求提出日	2021年2月17日
回答指定期	2021年3月25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「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかる ○雇用と生活を守り、賃金水準の維持・改善と公務員賃金の社会的合意を再構築する ○新型コロナウイルス感染症対策、働き方改革、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 ○公務労協「2021年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」への結集 	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 賃上げ要求	
■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」	○公務・公共部門労働者の賃金を維持・改善すること。
○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」等に基づく、各府省の取組状況を踏まえ、現行指針のさらなる改善に向けて協議を行い、非常勤職員の着実な待遇改善について一層努力すること。2021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	

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○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。 ○改正人事院規則施行後の超過勤務の実態を把握し、超過勤務縮減に向けた取組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。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○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。 ○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。</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○定年の引上げに関する国家公務員法改正法案を速やかに再提出し、定年引上げを早期に着実かつ確実に実施すること。 ○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。</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>○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。</p>
<p>■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</p>	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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</p>	<p>(女性公務員の労働権確立) ○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。 (ハラスメント対策) 【対政府】○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。とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、昨年6月に施行された人事院規則10-16に基づき政府全体で取り組むこと。 【対人事院】○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。 (両立支援策) ○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。 ○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。 ○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。</p>
---	--

(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

(働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保等)

○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、段階的定年上げの実現による高齢職員の活躍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。

(障害者雇用)

○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上げも踏まえ、引き続き、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。