

2022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	2022年1月28日
要 求 提 出 日	2022年2月22日
回 答 指 定 日	3月22日の週で調整中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>○連合に結集し「底上げ」「底支え」「格差是正」を図る</p> <p>○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</p> <p>○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をめざす</p> <p>○公務労協「2022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</p>	
(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取り組み	
(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」	○公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること。
○「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」	
○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	○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。2022年度については「時給1,150円以上」を確保すること。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	
■ 初任給等の取り組み	
・社会水準の確保	
■ 一時金	
・一時金の要求基準等	

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>【対政府】 ○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。 ○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。</p> <p>【対人事院】 ○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。 ・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。 ・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。 ・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。</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・均衡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。 ○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>【対政府】 ○事務・事業の円滑な遂行を実現するため、定年の段階的引上げが完成するまでの間、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。また、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。</p> <p>【対人事院】 ○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。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者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。</p> <p>(ハラスメント対策) 【対政府】 ○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。</p> <p>【対人事院】 ○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。</p> <p>(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

<p>(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。</p>
