

2023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	2023年1月27日
要求提出日	2月20日(対政府)、2月22日(対人事院)
回答指定期	3月22日(人事院)、3月23日(政府)

要求項目	要求内容
I. 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」を図る ○職員の生活を支え、豊かな公共サービスを提供できるための積極的な賃金の引き上げを求める ○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 ○公務労協「2023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
II. 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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	【対政府】 職員の2023年度賃金を積極的に引上げること。 【対人事院】 2023年度の給与勧告に当たっては、民間賃金実態を正確に把握し、初任給をはじめ全世代にわたって職員の賃金を積極的に引き上げること。
○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 ・昇給ルールを導入	【対政府】 (非常勤職員の給与について)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。特に、給与の改定時期については、常勤職員と同様とすること。また、2023年度については「時給1,150円以上」を確保すること。 【対人事院】 非常勤職員の給与を1時間当たり「1,150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	「男女間賃金の差異」に係る情報の開示にあたっては、男女間で給与の差異が生ずる要因について分析、確認したうえで、課題があれば改善に向け必要な対応を行うこと。
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	

Ⅲ-2. 「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。 ○超過勤務縮減に向け、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。 【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>【対政府、人事院】 ○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がはかれるよう、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。 【対人事院】 ○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。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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】 定年の段階的引上げが完成するまでの間、事務・事業の円滑な遂行を実現し、組織の活力を維持・向上させるため、各府省において以下の施策を講ずること。 ○再任用希望者について、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。 ○毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。 【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。 ○定年引上げに伴うシニア職員の在職者の増加に応じ、級別定数について弾力的に措置をすること。</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>【対人事院】 テレワーク実施に伴う在宅勤務関連手当について、十分な協議の上措置をすること。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>【対政府】 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。 【対人事院】 公務職場における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。</p>
<p>■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</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>(女性公務員の労働権確立)</p> <p>【対政府】</p> <p>○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。</p> <p>○「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>【対人事院】</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>(ハラスメント対策)</p> <p>【対政府】</p> <p>○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】</p> <p>○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)</p> <p>【対人事院】</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化にあたっては、各府省に対して制度の周知徹底をはかること。</p> <p>○公務において、国内外の事例・基準等を踏まえたうえで「勤務間インターバル」を措置すること。</p>
<p>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>	
<p>公務員制度改革について</p>	<p>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)に基づき、われわれとの合意により実現すること。</p>