

## 2024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	
要 求 提 出 日	
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○連合に結集し「底上げ」「底支え」「格差是正」を図る</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○公務労協「2024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</li> </ul>
<b>II. 基盤整備</b>	
・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	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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」	<p>【対政府】 職員の2024年度賃金を積極的に引上げること。</p> <p>【対人事院】 2024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、全ての職員の賃金を積極的に引上げること。</p>
○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	<p>【対政府】 ○全ての非常勤職員について、「時給1,200円以上」を確保すること。 ○給与については、改正「人事管理運営協議会幹事会申合せ」及び人事院「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。</p> <p>【対人事院】 ○非常勤職員の給与を1時間当たり「1,200円以上」とすること。 ○昨年の給与法等の改正に伴う、各府省における非常勤職員に関する給与改定の状況を踏まえ、課題のあった府省に対して指導すること。</p>
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	

<p>■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</p>	
<b>Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b>	
<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。 ○勤務時間管理システムの各府省における導入の状況および運用の実態を情報提供するとともに、それを踏まえた実効性ある超勤縮減策を各府省に求めること。また、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」に基づく人事管理システムについても、適宜進捗状況等を情報提供すること。 ○定員管理について、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針(2014年7月25日閣議決定)」に基づく定員合理化目標を見直し、パンデミックや大規模な自然災害にも即時に対応できるための人員を平時から確保すること。 ○本年4月より導入するとされている勤務間インターバルについて、各職場においてスムーズに実施できるよう、各府省を指導すること。 【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、次の事項を実現すること。 ・「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等」について、他律部署を中心に改善されていないことから、引き続き「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化や、各府省に対する指導を強化すること。 ・各府省人事当局からも職員の過重労働の主要な要因として要員不足が挙げられていること等を踏まえ、引き続き担当部局に対してより柔軟な定員管理を求めること。 ○4月から導入される勤務間インターバルについて、各府省に対し、国際基準たる11時間を確保するよう求めること。</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・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>【対政府】 ○非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、われわれ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、その実態を把握すること。その上で、法律上明確に位置付け、勤務条件等について、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。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さらに改善すること。 【対人事院】 ○非常勤職員制度の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。 ○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。 ○非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組を踏まえ、制度の抜本的改善に向け、われわれと十分協議すること。</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>(定年の段階的引上げに伴う各種施策について) 【対政府】 ○各府省における今年度の状況を検証しつつ、来年度以降についても、柔軟な定員管理を行い、各府省における確実な新採者の確保を支援すること。 ○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、職員の希望に応じた再任用を実現すること。 【対人事院】 ○高齢職員の増加に伴う中堅・若手職員の昇格の抑制の回避等に向け、各府省における今年度の状況を踏まえつつ、来年度以降についても、級別定数の柔軟な措置を図ること。 ○再任用を希望する職員について、2013年の閣議決定を踏まえ、フルタイムを基本にその希望に応じた再任用を実現するよう、各府省に働きかけること。</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>【対政府】 テレワークを始めとする「柔軟な働き方」の推進に当たっては、国家公務員の職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことなく、柔軟に対応すること。 【対人事院】 4月から導入される在宅勤務等手当について、制度導入後の具体的な運用状況について情報提供すること。</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、法定雇用率が引上げられることを踏まえ、そ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、法定雇用率が引上げられることを踏まえ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>【対政府】 心の健康づくりについては、管理職員の意識改革はもとより勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。</p> <p>【対人事院】 心の健康づくりについては、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいて、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援策の着実な推進をはかること。また、オンラインによる相談窓口の更なる充実を図ること。</p>
<p><b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・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>(女性参画の推進) 【対政府、対人事院】 ○公務における女性の登用について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、一層の女性の採用・登用と職域拡大に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」に基づく各府省の取組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、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。 【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、外部の専門家との連携強化など、苦情相談、紛争解決における人事院の役割を強化すること。 (両立支援策) 【対政府】 ○両立支援制度については、出生サポート休暇、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設および、産前・産後休暇の有給化、育児休業等の取得要件の緩和等について周知し、取得しやすい職場環境の整備を行うこと。 【対人事院】 ○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。 ○仕事と家庭の両立に向けて、育児に係る両立支援制度の対象となる子の年齢の引上げ、介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、残業免除や子の看護休暇の対象となること等の年齢の引上げ、育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長等を措置すること。 ○2025年4月から導入するとしている「ゼロ割振り日の追加」「勤務開始後の割振り変更」「非常勤職員のフレックスタイム制」について、それぞれの具体的な措置内容について早期に情報提供を行うとともに、われわれとの十分な協議を行うこと。</p>
<p><b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b></p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	
<p><b>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</b></p>	
<p>「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について</p>	<p>【対人事院】 ○月例給および各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとする。こと。 ○地方公務員、独立行政法人職員、政府関係法人職員等にも広く影響を与える課題であることから、検討に当たっては、われわれに対して、適宜早い段階での情報提供を行うとともに、われわれと十分な協議を行うこと。 ○初任給近辺の俸給月額引上げについて、民間を大きく下回っている地域手当非支給地等における改善を重視すること。 ○係長～上席補佐層の俸給の最低水準や勤勉手当の成績率上限の引上げについては、2022年10月から施行されている改定された評価制度の検証を前提とすること。 ○通勤手当、単身赴任手当の見直しについては、現在既に新幹線通勤や単身赴任をしている者を幅広く対象とすること。民間の支給実態との乖離が大きい新幹線通勤について抜本的な改善を行うとともに、新幹線通勤に限らず、現在の通勤手当の問題点を踏まえた総合的な改善を行うこと。 ○地域手当について、「大くくりの調整方法」に伴う具体的課題への対応方法等について、われわれと十分交渉・協議すること。 ○現在再任用職員に支給されていない手当について、定年前職員や定年延長者との均衡などを踏まえつつ、各種手当の支給範囲を極力拡大すること。 ○のちの60歳前後の給与カーブに関する課題の検討に向けて、60歳以上の職員の給与についても精確な官民比較を行うことを基本に、中長期的な給与カーブ全体のあり方について、われわれと協議すること。 ○寒冷地手当や特勤手当など、関連して見直しを実施される手当について、地域事情等を十分に踏まえて検討すること。</p>

多様性の確保について	【対政府、対人事院】 LGBT理解増進法等を踏まえ、職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に取り組むこと。
公務員制度改革について	【対政府】 国家公務員制度改革基本法第12条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。