

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	国公連合
方針決定日	2025年1月30日
要求提出日	(政府)2月17日、(人事院)2月19日
回答指定日	(政府)3月24日、(人事院)3月18日

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 ○豊かな公共サービスを提供できるための真に生活改善につながる賃金の引上げを求める ○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と人員および適切な職場環境の確保 ○公務労協「2025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、適切な価格転嫁・適正取引	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○公務・公共部門労働者について、真に生活改善につながる賃金の引上げを図ること。 ○若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系を確立すること。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団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」	
○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	○非常勤職員の待遇を抜本的に改善すること。2025年度については、「時給1,250円以上」を確保すること。
■ 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	
■ 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	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	○公務・公共部門労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するため、①公務における年間総労働時間1,800時間体制への短縮、②ライフステージに応じた柔軟な休暇・休業制度の改善・拡充、などをはかること。 ○上限超え超過勤務を始め、長時間労働がなお解消されていないことから、超過勤務手当の全額支給を図るとともに、改めて、超過勤務縮減の実績等を検証した上で必要な対応策を講じること。 ○「11時間を目安とする勤務間インターバル」を確保すること。 ○必要とされる業務に、適正な労働条件のもとに必要な定員を配置することを基本としつつ、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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、国家公務員の非常勤職員制度を法律上明確に位置づけること。 ○国・地方の非常勤職員の勤務条件等については、均等待遇の原則に基づいて関係法令、規則等を適用すること。 ○非常勤職員の休暇制度等については、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。
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	○段階的な定年引上げについては、引き続き、役職定年となった職員の具体的な職務を確保するとともに、職務分担や人員配置等において若年・中堅層職員とのバランスを図るなど、円滑に実施できるよう職場環境を整備すること。また、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。 ○定年引上げの完成までの間は、2013年の閣議決定等に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用等を実現すること。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	○テレワークなど「柔軟な働き方」の推進にあたっては、多岐に亘る職務内容や様々な職場環境の実態を十分に踏まえること。
■障がい者雇用に関する取り組み	2024年4月から官民ともに法定雇用率が引き上げられていることを踏まえ、その達成を遵守するとともに、雇用される障害者が安心・安定して職務に従事するための職場環境の整備や職員全体に対する理解の促進をはかること。
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	○精神疾患による長期病休者の増加などを踏まえ、「心の健康づくり」対策を強化すること。
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・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	○公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取扱いの一掃、男性の育児休業等の促進、などをはかること。 ○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。 ○パワー・ハラスメントの一掃に向けて、相談・解決のための体制整備をはかること。
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど	
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	

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

多様性の確保について	○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。
公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保等について	○公共サービス基本法第11条に基づく「従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備」について、具体的な措置を講じること。