

2018年2月14日

内閣総理大臣 安倍 晋三 殿
内閣官房長官 菅 義偉 殿

公務労組連絡会
議長 猿橋 均

公務労組連絡会2018年春闘統一要求

安倍首相は1月4日の年頭記者会見において「働き方改革に挑戦する」ことを宣言しました。公務労組連絡会は、過労死や過労自殺が多発している公務職場の実態を改善するため、長時間労働の規制をはじめ、安心して働き続けられる職場を確立するよう求めてきました。政府として公務職場における「働き方改革」を推進するにあたっては、現場実態をふまえた私たちの要求に真摯に応えることこそが求められます。

経団連は、2018年版「経営労働政策特別委員会報告」に、「わが国企業全体の収益は史上最高を更新し続けている。2018年3月期も好業績が予想される」と明記しています。安倍首相は、経団連等に対して3%の賃上げを要請しましたが、労働者の生活改善には不十分であり、景気を回復させるためにも公務労働者も含めた大幅な賃上げが不可欠です。とくに、「給与制度の総合的見直し」の完成によって少なくない公務労働者に大幅な賃下げが押しつけられることは重大な問題です。政府が掲げる景気の好循環に反した現給保障の打ち切りは中止するよう求めます。

公務労働者は、国民の安心・安全、基本的人権を守り、生活を向上させるための役割を担い、全国各地でまじめに働いています。しかし、森友・加計学園問題などによって、行政に対する国民の信頼を大きく損ねています。政府として徹底的な真相究明を行い、国民の疑念を招かないよう公平・中立な行政運営を確立するとともに、政官関係を透明化するよう求めます。

連年にわたって定員削減がつづき、きびしい職場環境のもとで、職員個々の努力は限界をむかえており、健康を害する職員も増加しています。

職員が健康で安心して働ける職場を構築するとともに、国民のくらしや権利、安全・安心を守るためにも、増員をはじめとする公務・公共サービスの拡充は不可欠です。職場の奮闘に応えるためにも、政府は、賃金や労働条件の積極的な改善にむけて使用者としての責任を果たすべきです。

私たちは、公務・民間、正規・非正規を問わず、すべての労働者の賃金・労働条件改善を求めます。春闘期の統一要求について、貴職が十分な検討を行い、誠意をもって回答するよう求めます。

記

1、賃金・昇格等の改善について

- (1) 公務労働者の賃金を、月額23,000円以上（国公比較賃金ベースで5.6%）引き上げること。
- (2) 民間初任給との格差を是正するため、行政職（一）一般職高卒初任給（1級5号俸）を170,000円、一般職大卒初任給（1級25号俸）を203,000円に引き上げること。
- (3) 非常勤職員の時給を150円以上引き上げること。
- (4) 非常勤職員をはじめ、公務職場で働く労働者の最低賃金を「時給1,000円」「日額8,000

円」「月額170,000円」以上に引き上げること。

- (5) 非常勤職員の賃金は行政職（一）1級5号俸を基礎として、学歴、経験年数及び職務内容等の要素をふまえて決定すること。また、期末手当及び通勤手当の支給額を改善するなど諸手当を充実すること。
- (6) 55歳を超える職員の給与減額措置の即時廃止をはじめ、高齢層の給与抑制措置はやめること。
- (7) 「給与制度の総合的見直し」によって賃下げとなる職員を生じさせないための対策を講じること。
- (8) 官民給与の比較は、比較企業規模を1,000人以上に引き上げるなど、同種・同等比較を徹底した官民賃金比較方法に改善すること。
- (9) 俸給水準は、生計費や公務員としての専門性の高まりを反映した水準とすること。
- (10) 一時金の支給月数を引き上げ、改善部分をすべて期末手当にあてること。また、役職傾斜支給、管理職加算は廃止し、全職員の一時金改善にあてること。
- (11) 退職手当は、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。見直し検討にあたり、労働条件性を明確にして労働組合との協議をつくすとともに、当面、「調整額」は廃止し、退職時の俸給と勤続年数を基礎とする算定方式にあらためること。
- (12) 諸手当については、以下の要求を実現すること。
 - ① 地域間格差の縮小、支給地域の拡大など地域手当を改善すること。
 - ② 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
 - ③ 住居手当の全額支給限度額・最高支給限度額を引き上げること。
 - ④ 職員に自己負担を生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - ⑤ 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - ⑥ 超過勤務手当の支給割合を150%に、深夜勤務及び休日給の支給割合を200%に引き上げること。また、正規の勤務時間を超えて移動に要した出張中の時間に対しても支給すること。
 - ⑦ 寒冷地手当の級地区分や指定基準をあらため、支給額等を改善すること。
 - ⑧ 特殊勤務手当の支給範囲や対象職員を拡大するとともに、支給額を改善すること。
 - ⑨ 特地勤務手当の支給対象を拡大するとともに、支給率等を改善すること。
- (13) 昇格改善について、以下の要求を実現すること。
 - ① 級別標準職務表を抜本的に改正し、各職務の評価を引き上げること。
 - ② 行（二）職員の部下数制限を撤廃し、職務の特性にふさわしい昇格基準を確立すること。
 - ③ 本省・地方の機関間格差や府省別、組織別、世代間、男女間の昇格格差を是正すること。

2、非常勤職員の雇用の安定・処遇改善について

- (1) 非常勤制度について、以下のとおり抜本的に見直すこと。
 - ① 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇などをはかる法制度を整備すること。また、そのために必要な予算措置を行うこと。
 - ② 恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化すること。そのため、総定員法を廃止するとともに、定員合理化計画は中止・撤回し、行政体制を整備・拡充すること。
- (2) 非常勤職員の雇用の安定と身分保障の確立にむけ、以下のとおり措置すること。
 - ① 非常勤職員の任用について、公正な人事管理を行うための法制度を整備すること。

また、労働契約法の解雇権濫用法理や無期転換制度と同様の制度を整備すること。

- ② 任命権者に原則任用更新の義務を課すこと。また、一律的・一方的な「雇い止め」は禁止すること。
 - ③ 非常勤職員の身分保障を常勤職員と同様に実効あるものとするための法制度を整備すること。
 - ④ 期間業務職員の更新にかかる公募要件は、専門性維持を困難にし、深刻な精神的負担をもたらすことから撤廃すること。
- (3) 均等待遇の実現にむけ、以下の措置を講じること。
- ① 職務給の原則、同一価値労働同一賃金を基本とする均等待遇を確立すること。
 - ② 非常勤職員の処遇は各府省任せにせず、公正な職務評価による待遇改善を行うよう法制度を整備するとともに、労働契約法の不合理な労働条件相違の禁止を適用すること。
 - ③ 職務内容、職務経験等に応じた賃金の引き上げを行うとともに、昇給制度を設けること。
 - ④ 休暇制度について、不合理な相違を解消して、常勤職員と同等の制度とすること。
そのためにも以下の事項を早急実現すること。
ア 無給とされている休暇を有給とすること。
イ 非常勤職員の忌引休暇、病気休暇、子の看護休暇について、6か月以上任用の制限を撤廃すること。また、年次有給休暇を採用時に付与すること。
ウ 非常勤職員に対しても、結婚休暇、夏季休暇を制度化すること。

3、国民本位の行財政・司法の確立と要員確保等について

- (1) 国民の安全・安心の確保に資する国民本位の行財政・司法を確立すること。
- (2) 地方交付税の「行革努力の反映」や「トップランナー方式」をあらため、住民本位の自治体運営に必要な地方交付税を確保・配分すること。
- (3) 公共サービスの劣化につながる「市場化テスト法」を廃止すること。
- (4) 公務員の総人件費削減を中止すること。また、業務の民間委託や派遣労働を導入・拡大せず、行政需要に見合う大幅な増員を行うこと。
- (5) 総定員法を廃止するとともに、「定員合理化計画」を撤回し、必要な要員を確保すること。当面、定員管理の柔軟な運用により、職場実態に見合った要員等を確保すること。
- (6) 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。
- (7) 旧社会保険庁職員の分限免職を撤回し、安定した年金業務実施体制を確保すること。
- (8) 「道州制」「地方分権改革」による事務・権限の移譲や国の地方出先機関の廃止は行わないこと。
- (9) 職員の雇用・労働条件を無視した国の機関や独立行政法人等の地方移転は行わないこと。
- (10) 公共サービス基本法にもとづき、国が委託する事業で働く労働者の適正な労働条件を確保するため「公契約法」を制定すること。

4、高齢期雇用・定年延長について

- (1) 雇用と年金の確実な接続をはかるため、定年年齢を65歳に引き上げること。再任用は暫定措置と位置づけるとともに、定員・定数の確保をはじめ希望者全員のフルタイム任用を保障すること。

- (2) 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、生活関連手当を支給すること。少なくとも、年金の満額支給までの生活を保障するに足る水準とすること。
- (3) 再任用後のポストや処遇に著しい格差を生じさせないようにすること。また、ポストや処遇の設定などについて、任命権者による恣意的な運用が行われないようガイドラインを示すなど政府として責任ある対応を行うこと。
- (4) 早期退職者募集制度は、恣意的な運用を行わないこと。
- (5) 60歳を超える職員の賃金について、年齢等による差別は行わず、職務・職責に応じた水準とし、少なくとも、年金の満額支給までの生活を保障するに足る水準とすること。
- (6) 長時間過密労働の解消、所定勤務時間の短縮、各種休暇制度の充実と運用改善など、職員が健康で意欲をもって働き続けられる職場環境整備に努めること。
- (7) 加齢により就労が困難な職種については、65歳まで働き続けることができる職域を設けること。
- (8) 夜勤・交替制勤務者については、高齢期において夜勤・変則勤務を免除する制度を設けること。

5、民主的公務員制度と労働基本権の確立について

- (1) 憲法28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告など国際基準にそった労働基本権の全面的な回復を実現すること。
- (2) 公正・中立・民主的な公務員制度を確立すること。当面、国民的な議論を保障し、自律的労使関係制度の早期確立にむけ検討を行うこと。
- (3) 公務における団結権の保護及び雇用条件決定手続に関するILO第151号条約を批准すること。
- (4) 職員団体のための職員の行為の制限（国公法第108条の6）を廃止すること。
- (5) 公務員の政治的行為の制限を撤廃し、市民的権利を十全に保障すること。
- (6) 労働組合の団結と自治を破壊する組織介入、不当労働行為は一切行わないこと。
- (7) 中立・公正な行政を確立するために、公務員の身分保障を形骸化させないこと。
- (8) 採用試験区分にもとづく人事運用での差別を撤廃すること。
- (9) 評価制度について、次の改善をはかること。
 - ① 評価結果は全面開示とすること。
 - ② 評価結果は能力開発や人材育成等に活用することに限定し、短期の評価結果を給与等の決定に直接反映しないこと。
 - ③ 苦情処理システムに労働組合の関与を保障すること。また、利用しやすい環境を整備すること。
- (10) 公務労働者の基本的人権を侵害する特定秘密保護法は廃止すること。当面、「適正評価」によるプライバシーの侵害や差別を行わないこと。

6、労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について

- (1) 労働時間の短縮にむけ以下のとおり改善すること。
 - ① 所定勤務時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。
 - ② 勤務時間管理を徹底し、超過勤務の大幅な縮減と不払い残業を根絶すること。
 - ③ 超過勤務時間の上限規制を行うこと。また、全府省共通の窓口時間の設定を行うこと。
 - ④ 交替制勤務者をはじめとするすべての職員について、連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を11時間以上確保すること。

- (2) 休暇制度を以下のとおり改善すること。
 - ① 年次有給休暇、夏季休暇、結婚休暇を拡充すること。
 - ② 経済的措置を含めて長期勤続休暇（リフレッシュ休暇）を早期に制度化すること。
 - ③ 不妊治療のための通院休暇を制度化すること。また不妊治療費の助成を行うこと。
- (3) 休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備するよう各府省を指導すること。
- (4) 「フレックスタイム制」や早出勤務の実施等、勤務時間の変更は労働組合との協議にもとづくこと。また、勤務時間の割り振りは、職場や職員の生活の実態をふまえ、適正に行うこと。
- (5) マイナンバー制度は直ちに廃止すること。また、個人番号カードのICカード身分証との一体化は中止すること。

7、両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について

- (1) 両立支援制度について、以下のとおり拡充すること。
 - ① 子の看護休暇を子ども一人につき5日以上とし、対象年齢は、当面、中学校入学前の子まで引き上げること。
 - ② 育児時間・育児短時間勤務の適用対象年齢を、中学校入学前の子まで引き上げること。
 - ③ 男性も育児参加しやすいよう職場環境を整備すること。
 - ④ 介護休暇の取得期間を延長し、取得方法、要介護期間の制限撤廃などの改善をはかること。
 - ⑤ 短期介護休暇における要介護家族の定義及び範囲を見直し、拡充すること。
 - ⑥ 育児や介護による休業中の所得保障を充実すること。
- (2) 男女平等・共同参画の推進にむけ、以下の措置を講じること。
 - ① 雇用の全ステージにおける男女差別を禁止すること。
 - ② 女性の採用を拡大するとともに、大幅な登用をはかること。
 - ③ 役職段階別に占める女性の割合を男女の職員構成比に応じたものとする。

8、健康・安全確保、母性保護等について

- (1) 職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
 - ① 労使協議で超勤規制、夜勤制限、勤務時間帯等の実効ある基準を策定すること。
 - ② 心の健康づくり対策を充実・強化すること。
 - ③ パワーハラスメントに対する指針を策定し、具体的な対策を講じること。
 - ④ 看護師の夜勤は、3人以上・月6日以内に制限すること。
 - ⑤ 一般健康診断・特別健康診断を充実させること。
 - ⑥ 更年期障害に関わる措置等を制度化すること。
 - ⑦ ストレスチェック制度は、職員の自主性の確保、プライバシーの保護、及び不利益防止の措置を徹底するとともに、実施体制等を含め、労働組合との協議に基づき実施すること。また、実施にかかる十分な予算を確保すること。
 - ⑧ 行政対象暴力に対する安全対策を確保すること。
- (2) 母性保護のため、以下の措置を講じること。
 - ① 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間とし、産前6週間の就業禁止期間を設けるとともに、代替要員を確保すること。
 - ② 妊産婦の負担を軽減するため、軽易な業務への転換、勤務時間短縮などを行うこと。また、妊娠障害における休暇を制度化すること。

- ③ 生理休暇を特別休暇に戻すこと。
- (3) 国家公務員災害補償の認定を速やかに行うこと。
- (4) 公務・通勤災害の各種給付水準を引き上げること。

9 労働条件・業務関連予算等と共済制度について

- (1) 超過勤務手当、職員厚生費をはじめ処遇改善に必要な予算措置を講じること。
- (2) 旅費・赴任旅費・船員食卓料・庁費など業務関連予算を拡充すること。
- (3) 国家公務員宿舎の廃止計画、宿舎使用料の値上げを中止・撤回すること。また、宿舎に入居することが認められる職員の類型を廃止し、必要な公務員宿舎を確保するとともに、改善のための関連予算を大幅に増額すること。
- (4) 支給開始年齢の60歳への引き下げ、マクロ経済スライドの廃止など、年金制度を抜本的に改善すること。当面、厚生年金への一元化にともなう給付の引き下げや掛金の引き上げなどの不利益を是正すること。
- (5) 長期給付制度について、以下の要求を実現すること。
 - ア 保険料負担割合を掛金（労働者分）3、負担金（使用者分）7とすること。
 - イ 退職等年金給付にかかる保険料は全額使用者負担とし、支給額・支給期間を改善すること。また、旧職域部分の経過支給を継続するとともに、支給額の引き上げと支給対象の拡大をはかること。
 - ウ 交替制勤務や海上勤務など肉体的・精神的な困難性を有する職種については、繰り上げ支給を可能とすること。
 - エ 標準報酬月額の算定基礎から通勤手当・住居手当等の実費弁償の手当を除外すること。
- (6) 短期給付制度について、以下の改善を行うこと。
 - ア 本人及び家族の負担を2割に戻すこと。
 - イ 特定検診・後期高齢者支援金等を抜本的に見直すこと。
 - ウ 各種附加給付の上限及び最低保障額を引き上げること。
 - エ 一部負担金払戻金、家族療養費等の附加給付の最低基準額を引き下げること。
- (7) 国家公務員共済組合連合会の運営審議会に国公労連をはじめとするすべての労働組合代表を参加させるなど、連合会及び単位共済組合の運営の民主化をはかること。

10、独立行政法人の制度等について

- (1) 独立行政法人制度について、以下の要求を実現すること。
 - ① 自主性・自律性が発揮できる独立行政法人制度の運用を保障すること。
 - ② 中期目標・計画等の策定権限を独立行政法人に付与し、各独立行政法人が策定する際に、労働組合との協議を行うなど、職員の意見を反映させるしくみとすること。
- (2) 事業の安定性と継続性を保障する財政的措置を講じること。
- (3) 必要な人員確保を保障し、総人件費抑制は行わないこと。
- (4) 廃止等を前提とした、組織、事務・事業の一方的な見直しは行わないこと。組織等の見直しや労働条件は労使自治のもとで決定するとともに、職員の雇用は国が責任を持つこと。
- (5) 労使自治による賃金・労働条件決定を保障し、政府は直接・間接的に不当な介入を行わないこと。(以 上)