２０１８年6月２０日

人事院総裁　一宮　なほみ　　殿

公 務 労 組 連 絡 会
議長　　猿橋　均

公務労組連絡会2018年夏季重点要求書

物価の高騰や消費税の増税、社会保障の改悪などにより家計負担は増大し、消費支出が落ち込んでいます。また、非正規雇用が増加し、ワーキングプアが1,000万人を超えて高止まりするなど国民生活は悪化をつづけています。この４年間、本俸は若干改善されましたが、物価上昇にも満たないものであり、多くの職員が「給与制度の総合的見直し」によって、実質賃上げとはならず、生活はまったく改善されていません。

2018年春闘では、人事院勧告が約770万人の労働者に影響することから、公務員労働者の最低限の生活改善要求として、月額23,000円(5.6%)以上の賃金引き上げを強く求めてきました。

安倍首相も経済界に賃上げを要請し、日銀もデフレからの脱却をめざしているもとで、春闘期の人事院回答は、「情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行う」と不十分な回答にとどまりました。

今、求められているのは、生活改善できる大幅な賃上げと非正規労働者の処遇改善・均等待遇の実現を国の職場でも実践し、国民に範を示し、日本全体に波及させていくことです。

人事院としても労働基本権制約の代償機関としての役割を果たし、公務労働者の生活を改善するとともに、公務労働に対する誇りと働きがいを持てる職場をつくるために全力をあげることが求められています。

以上のことから、公務労組連絡会として下記のとおり夏季重点要求をとりまとめましたので、貴職が誠意ある回答を行うよう強く求めます。

記

１、賃金の改善等について

（１）公務員賃金を大幅に引き上げ、職員の生活と労働の実態にふさわしい水準に改善すること。

（２）「給与構造改革・給与制度の総合的見直し」による地域間格差と世代間格差を解消すること。

（３）非常勤職員の学歴、経験年数及び職務内容等を踏まえ、常勤職員との均等待遇に向け、当面、以下の改善をはかること。

1)　賃金の時間額を最低1,000円以上に引き上げること。

2)　期末手当およ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。

（４）再任用職員の賃金・一時金について、年金支給開始までの生活維持にふさわしい水準に引き上げるとともに、現在支給されていない生活関連手当等を支給すること。

（５）一時金（ボーナス）について、比較対象職種を行政職（一）相当職種に見直すなど現行比較方法を改め、年間支給月数を改善すること。勤勉手当の割合は縮小すること。特

別給の上下格差縮小の観点から管理職加算制度、役職傾斜支給を見直すこと。

（６）俸給と手当の配分に当たっては、以下の点を踏まえるとともに、労働組合との十分な交渉・協議の上で行うこと。

① 俸給表改定は、初任給近辺の官民較差解消を重視するとともに、すべての級号俸で改善すること。

② 諸手当について、次の事項を実現すること。

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) 住居手当は較差外手当とし、支給額を改善すること。

3) 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。

4) 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。

5) 単身赴任手当の支給要件を改善するとともに支給額を引き上げること。

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改め、支給額等を改善すること。

8) 業務の実態に見合うよう、特殊勤務手当を改善すること。

9) 特地勤務手当の支給対象の拡大をはかるとともに、勤務や生活の実態に見合うよう、支給率等を改善すること。

③ 生活改善や意欲向上につながるよう、高齢層の賃金抑制を是正すること。

（７）初任給決定における経験年数調整について改善し、正当に評価すること。

（８）行（二）職員の賃金は、特殊性・専門性に見合った水準に改善すること。また、昇格の抜本改善をはかること。

２、非常勤職員の処遇改善について

（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よう働きかけること。

（２）非常勤職員の労働条件の決定にあたっては、公正・中立な第三者機関として人事院が、勧告権の行使等、労働基本権制約の「代償機能」を十全に果たすこと。

（３）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整備を行うこと。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。

（４）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。

（５）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整備を行うこと。

（６）期間業務職員の更新に係る公募要件は、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。

（７）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。

（８）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。

（９）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。

（10）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

のためにも以下を早急に実現すること。

① 無給とされている休暇を有給とすること。

② 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から取得できるようにすること。

③ 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、定年延長、労働時間短縮、休暇制度改善等について

（１）別途提出した「定年年齢の引き上げに関する要求書」の要求事項を実現すること。

（２）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 厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をふまえ、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。

（３）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 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。

（４）休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。

（５）労働時間短縮をはじめとした労働条件を確保するため、必要な要員を確保するよう、政府へ強力に働きかけること。

（６）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。

４、民主的な公務員制度と労働基本権の確立について

（１）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る動きに対しては、専門・中立的な人事行政機関の責務として毅然と対処すること。

（２）公務員の市民的・政治的自由を保障する観点から、国公法を改正し、人事院規則14－７（政治的行為）を廃止すること。

５、健康・安全確保・母性保護等について

（１）心の病の発生を予防するため、「心の健康づくり」に向けた対策を充実・強化すること。

（２）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。

（３）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。

（４）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。

以　上