

2019年2月7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2019年春闘統一要求

大企業の内部留保は425兆円にまで急伸し、役員報酬や株主への配当など増大するなか、政府は景気拡大局面が高度成長期の「いざなぎ景気」を超えたとしています。しかし、この間の社会保障改悪や重税などが重なり、実質賃金は低下・低迷をつづけ、国民・労働者にその実感はなく、格差と貧困も広がっています。こうした状況を反映して、公務労働者の生活も悪化し、とくに高齢層職員で顕著です。

GDPの6割を占める個人消費が増えなければ、真の景気回復とはなりません。19春闘では、公務労働者を含むすべての労働者が生活改善できる大幅な賃上げが重要な課題となっています。

一方、職場では、憲法に基づき、全体の奉仕者として国民の基本的人権を保障するために日夜奮闘していますが、定員削減がつづくきびしい環境のもとで慢性的な人員不足に陥り健康を害する職員も増加しています。曲がりなりにも働き方改革がすすめられるなかで、公務においても長時間労働の是正をはじめ、職員が健康で安心して働ける職場環境の整備が求められており、新たな定員削減計画を策定するのではなく、増員で慢性的な人員不足を解消することが必要です。そのことが、国民のくらしや権利、安全・安心を守る公務・公共サービスの拡充につながります。

他方、今春闘で定年年齢の引き上げも大きな課題となっており、民間企業にも大きく影響します。民間企業に範を示すとともに、職員が安心して働きつづけられる制度を構築することが必要です。

人事院は、公務労働者の奮闘に応えるためにも、生活改善できる大幅な賃上げをはじめ労働条件の積極的な改善にむけ、労働基本権制約の代償機関としての役割を積極的に果たすべきです。以上、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176,000円、一般職大卒初任給（1級25号俸）を209,000円に引き上げること。
- (3) 非常勤職員の時給を170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176,000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。
- (6) 高齢層に対する昇給抑制措置等はやめること。
- (7) 「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。
- (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。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。また、官民比較にあたっては、ラスパイレス比較をやめ、役職段階・勤続年数ごとのモデルで比較すること。
- (12) 諸手当については、以下の要求を実現すること。
 - ① 支給地域の拡大など地域手当を改善すること。
 - ② 扶養手当の支給額及び支給範囲を改善すること。
 - ③ 住居手当は較差外とし、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額・支給要件を改善すること。
 - ⑤ 介護員（看護助手）の交替制勤務に対応する夜間介護手当を新設すること。当面、夜間特殊業務手当を夜間の介護業務にふさわしい額となるよう大幅に増額すること。
 - ⑥ 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - ⑦ 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。
 - ⑧ 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。
 - ⑨ 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。
 - ⑩ 特地勤務手当の支給対象の拡大をはか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 行政職（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) 非常勤職員制度について、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 労働条件の決定にあたっては、公正・中立な第三者機関が、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 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、定員合理化計画を中止・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 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 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 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 一時金の支給月数を改善するとともに、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化すること。また、生活関連手当等を支給・改善すること。
 - ⑤ 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を実現すること。
 - 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ようにすること。
 - 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、高齢期雇用・定年延長について

- (1) 定年年齢の引き上げにかかわっては、以下の事項を実現すること。
- ① 労働組合との協議を尽くし、合意をもとにすすめること。
 - ② 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。
 - ③ 職務給原則にもとづき、年齢のみを理由とした賃下げは行わないこと。また、定年延長を口実とした60歳前の賃金を抑制しないこと
 - ④ フルタイム勤務との相互転換が可能な制度として短時間勤務制度を創設すること。
 - ⑤ 役職定年制については、画一的な導入は行わず、慎重に検討すること。
 - ⑥ 将来にわたって安定的な公務・公共サービスを提供していくため、経過的取り扱いを含めて定年延長にかかる定員管理を柔軟に行うこと。
 - ⑦ 退職手当については、現行の60歳定年退職時の支給水準を下回らないようにすること。
 - ⑧ 時間外労働に対する規制を強化すること。とりわけ交替制勤務における夜勤の回数

制限、上限規制を行うこと。

- ⑨ 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もうけるなど、特別な措置を検討すること。
 - ⑩ 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。
- (2) 現行再任用制度にかかわっては、以下の事項を実現すること。
- ① 再任用は暫定措置と位置づけるとともに、希望者全員のフルタイム任用を保障すること。そのために必要な予算と定員・定員を確保すること。
 - ② 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げること。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 一時金の支給月数を改善するとともに、生活関連手当等を支給すること。
 - ④ 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。
- (3) 早期退職者募集制度は、恣意的な運用を行わないこと。

4、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 「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」に準じた客観的な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 月45時間、年間360時間とする超過勤務時間の上限を原則とし、他律的業務の比重が高い部署及び上限時間の特例はきわめて限定的とすること。また、窓口取扱時間を設定すること。
 - 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基づくこと。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) 国家公務員宿舎使用料を引き下げるとともに、必要な公務員宿舎を確保するよう措置すること。
- (6) 実態に見合うよう、移転料、着後手当、扶養親族移転料を改善するよう、働きかけること。
- (7) 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。

- (8) 障害者も安心して働ける職場環境を整備すること。そのために必要な定員や予算を確保するよう政府に働きかけること。

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。
- (3) 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。団結権と団体自治に反する登録制度は廃止するとともに、組織介入、不当労働行為は一切行わないこと。
- (4) 管理職員の範囲については、労働組合法に順じた規定とし、労働組合が自主的に組合員の範囲を決定できるようにすること。
- (5) 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。
- (6) 「特定秘密保護法」や「マイナンバー制度」による公務労働者の基本的人権侵害を防止すること。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 評価制度について、導入の目的に照らして問題点を検証するとともに、以下のとおり改善すること。
- ① 評価結果は全面開示とすること。
 - ② 中・長期的な人材育成と適材適所の人事配置に活用する制度に改めるとともに、短期の評価を直接給与や昇任・昇格に反映しないこと。
 - ③ 苦情処理システムに労働組合の関与を保障すること。
- (10) 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。
- (11) 分限・懲戒の基準について、労使協議により明確にするとともに、手続きの事前審査からあらゆる段階での職員と労働組合の参加を保障すること。

6、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、数値目標を設定して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。

7、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強化すること。
 - ③ パワーハラスメント防止にむけた人事院規則を制定することをはじめ、ハラスメント根絶にむけて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。

8、自然災害等に伴う労働条件改善について

- (1) 被災地に勤務するため遠距離通勤を強いられている職員に対し、通勤緩和措置を講ずること。
- (2) 福島県の各官署に勤務する職員の放射線量管理を徹底させるとともに、定期的に特別健康診断を行うこと。また、被災後、福島県の官署に勤務した職員についても、同様に対応すること。
- (3) 自主避難等している職員に対しては、自己都合とせず通勤手当を満額支給するなど特例措置を講ずること。また、家族のみが自主避難している場合は、単身赴任手当を支給すること。
- (4) 災害時において通勤手段の変更や宿泊等が必要になった場合に、自己負担を生じさせないための措置を講じること。

以 上