

2020年7月31日

人事院総裁 一宮 なほみ 殿

公務労組連絡会
議長 小畑 雅子

2020年夏季重点要求書

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、日本経済はもとより国民生活が危機的状況に陥っています。いま求められることは、非正規労働者をはじめとする労働者の雇用を保障し、大幅な賃上げを実現して国民生活を安定させることです。

公務労働者の生活も悪化をつづけ、不合理な地域間格差も拡大しています。また、高卒初任給が最低賃金を下回るような地域もひろがっており、これらの解消も重要です。

新型コロナウイルスの感染拡大により、職場では、職員が昼夜を問わずその対応に追われ、現場で働く職員らに肉体的にも精神的にも多大な負担が生じています。

これら職員の労苦に報いるためにも、公務労働者の賃金を、生活と労働実態にあわせて大幅に引き上げるとともに、地域間格差の解消、非正規労働者の処遇改善・均等待遇、誰もが安心して働ける高齢期雇用を実現することが必要です。

以上から、貴院が以下の要求を真摯に受け止め、公平中立な第三者機関として、また公務労働者の利益擁護機関として、その役割と責務を果たすことを求めます。

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) 初任給を抜本的に改善すること。また、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。
- (4) 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1,100円以上に引き上げること。
 - ② 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。
 - ③ 給与改定時期についても常勤職員と同時期とすること。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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) 地域間格差を解消するとともに、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。災害時において通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合などに、自己負担を生じさせないための措置を講じること。
 - 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) 新型コロナウイルス感染リスクの高い窓口等で業務に従事する職員に対して危険業務手当を新設すること。
 - 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。
- (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) 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) 任用について、公正な人事管理を行うための法を整備すること。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。
- (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を整備すること。
- (6) 期間業務職員の更新に係る公募要件は、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) 不合理な相違を解消して、常勤職員と同等の休暇制度とすること。そのためにも以下を早急を実現すること。
 - 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、高齢期雇用について

- (1) 定年延長にともなう給与制度の見直し検討について以下を実現すること。
 - ア 60歳を超える職員の賃金については、年齢等による差別は行わず、従事する職務の内容・職責、及び蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものとし、かつ高齢期にふさわしい生活が維持できる水準とすること。
 - イ 60歳以前の賃金については、現行水準を維持・改善すること。
 - ウ 定年延長にともなう給与制度の検討にあたっては、民間のモデルケースともなりうる公平で納得性の高い仕組みとすること。
- (2) 現行再任用制度については、以下を実現すること。
 - ア 定員・定数の確保をはじめ、希望者全員のフルタイム再任用を保障するよう、政府に働きかけること。
 - イ 定年後引き続き再任用する際は、定年前未消化の年次有給休暇は、繰り越せるようにすること。

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 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。また、窓口取扱時間の設定を行うこと。
 - ③ 超過勤務の上限は月45時間、年間360時間とし、その徹底をはかること。
 - ④ 超過勤務命令の上限時間を超えた場合の「整理・分析・検証」については、人事院で集約し、速やかに情報提供や公表するなど、長時間労働の是正にむけて実効性のある対策を講じること。
 - ⑤ 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) 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。
- (3) 休暇制度等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。
 - ③ インフルエンザなどによる学校保健安全法にもとづく出席停止に対応するための

休暇を新設すること。

④ 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。

（４）休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。

（５）移転料、着後手当、扶養親族移転料を実態にあわせて改善するとともに、転居をともなう異動を縮小し、内示の時期などについて柔軟な対応が可能となるよう関係機関に働きかけること。

5、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。

（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。また、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、労働組合法に準じた規定とし、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。

6、健康・安全確保・母性保護・両立支援制度等について

（１）新型コロナウイルス対策について、職場実態も踏まえた万全の策を講じること。

（２）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。

（３）パワーハラスメント防止にむけて人事院規則等の徹底をはかるとともに、あらゆるハラスメント根絶にむけて体制の確保をはじめ具体的な対策を講じること。

（４）行政機関や職員などを対象とする外部からの暴言、暴力、違法・不当な要求などへの安全確保策・人権確保策を講じること。

（５）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。

（６）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。

（７）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。

以 上