

2020年7月8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 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。

国家公務員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。

770万人の労働者に直接影響を与え、民間企業にも大きく波及するといわれる国家公務員の賃金を、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し、日本全体に波及させていくことが必要です。

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

また、国民本位の行財政・司法を実現し、憲法に保障された権利を保障するためにも今般のコロナ禍で明らかとなった人員不足を解消し、国民の期待に応えうる組織体制を確立することが必要です。

以上から、政府・使用者として私たちの切実な要求に対する誠意ある回答と対応を強く求めます。

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) 初任給を抜本的に改善すること。
- (4) 移転料については、請求手続きを含めて実態にあわせて改善すること。また、着後手当、扶養親族移転料を改善すること。
- (5) 地方自治体・独立行政法人等に対して賃金削減を押しつけないこと。

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、会計年度任用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を措置すること。
- (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、総定員法廃止や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。
- (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) 臨時・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・会計年度任用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) 非常勤職員の学歴、経験年数及び職務内容等を踏まえ、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。
- (10) 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、国の責任による公務・公共サービス拡充について

- (1) 公務員の総人件費削減方針をあらため、災害対応や新型コロナウイルス感染症対策など行政需要に見合った要員確保や処遇改善に必要な予算を確保すること。
- (2) 総定員法を廃止するとともに、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を撤回し、大幅増員によって体制を確保すること。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。
- (3) 新たな「定員合理化計画」の策定は行わないこと。
- (4) 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。
- (5) 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措置すること。
- (6) 「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。

- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 公共サービスの劣化につながる指定管理者制度や「市場化テスト法」を廃止すること。
また、公務の民営化・民間委託を行わないこと。
- (10) 公共サービス基本法に基づき、国・自治体が委託・発注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。
- (11) 社会保険庁職員の分限免職を撤回し、安定した雇用を確保すること。
- (12) 独立行政法人等について各法人の自主性・自律性を尊重するとともに、運営費交付金を拡充すること。また、組織の統合・改廃は行わないこと。

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実現するとともに、高齢層職員の知識・能力・経験を活かして質の高い公務・公共サービスを維持するために、定年年齢を65歳に引き上げること。
- (2) 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。
- (3) 定年延長にともなう勤務環境の整備について以下を実現すること。
 - ア 大幅増員で長時間過密労働を解消するとともに、所定勤務時間の短縮、各種休暇制度の充実と運用改善を図るなど、職員が生涯にわたって健康で意欲をもって働き続けられる職場環境の整備に努めること。
 - イ 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こと。
 - ウ 夜勤・交替制勤務者については、高齢期において夜勤・変則勤務を規制するとともに、免除する制度をもうけること。
 - エ 職員の自己選択による多様な働き方が可能となるよう新たに短時間勤務制度などを実現すること。
 - オ 定年延長の導入にあたっては、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にも経過的取扱いを含め、定員管理を柔軟に行うこと。とりわけ、新規採用の抑制が強いられることなどによって、急速な高齢化や職員構成上のゆがみをもたらす、ひいては、人材育成に支障を及ぼすことがないようにすること。
 - カ 定年延長の実現をはじめ、高齢層職員が安心して働ける職場環境の整備等に必要な予算は、政府の責任で十全に確保すること。

- キ 能力・実績主義強化とそれにもとづく人事評価制度の見直しは行わないこと。
- (4) 高齢期雇用にかかる労働条件の整備について以下を実現すること。
 - ア 65歳までの定年延長が完成するまでの間は再任用制度を併置するとともに、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。
 - イ 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の一時金・生活関連手当等を支給すること。また、定年退職前に残った年次休暇を再任用となっても使用できるようにすること。
 - ウ 退職給付のあり方については、誠実な交渉・協議をつくし、合意を前提とすること。支給水準については、不利益変更を行わず、維持・改善すること。また、支給時期については、個々の事情に対応するため、本人が選択できるようにすること。
 - エ 役職定年制は慎重に検討すること。
 - オ 早期退職募集制度は恣意的な運用を行わないこと。

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て労働基本権の全面的な回復を実現すること。
- (2) 第107回ILO総会勧告及び第108回総会にむけた条約勧告適用専門家委員会報告にもとづく行動計画を策定するために、労働組合との交渉・協議を速やかに開始すること。
- (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) 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。
- (6) 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。
- (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。

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 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 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) 不妊治療のための通院休暇を制度化すること。また、不妊治療にかかる費用の助成をおこなうこと。

- (3) 転居をともなう異動を縮小するとともに、内示の時期などについて柔軟な対応を可能とすること。
- (4) マイナンバー制度は直ちに廃止すること。また、個人番号カードの取得を強制しないこと。
- (5) テレワークの実施にかかる費用負担は職員本人に負わせないこと。

7、健康・安全確保、両立支援制度拡充等について

- (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をはじめ、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) 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。
- (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。

以 上