

2021年6月24日

内閣総理大臣 菅 義偉 殿
内閣官房長官 加藤 勝信 殿

公務労組連絡会
議長 桜井 眞吾

2021年夏季重点要求書

新型コロナウイルス感染の収束が見通せないなかで、2020年度の国内総生産（GDP）がマイナス4.6%とリーマンショックを超える下げ幅となり、10都道府県で3回目の緊急事態宣言が発令・延長されたこともあって、2四半期連続のマイナス成長に陥るといいう見方が強まるなど、日本経済は著しく落ち込んでいます。2021年春闘も厳しい実態にあり、人事院勧告にも影響を及ぼすことが想定されます。このことは、約770万人もの労働者や、地域経済にも波及する問題です。

コロナ不況を打開し、経済回復に向かうためには、GDPの大半を占める個人消費を回復していくことが必要であり、そのためにも公務・民間問わず労働者の賃金を引き上げていくことが求められています。

一方、公務労働者は新型コロナウイルス感染症や頻発する自然災害への対応をはじめ国民のいのちやくらし、権利を守るために昼夜を分かたず奮闘しており、肉体的にも精神的にも多大な負担が生じています。

こうしたことから、職員の労苦に報いるとともに、コロナ禍から労働者・国民の生活を守るうえでも、生活改善できる大幅賃上げ、地域間格差の解消をはじめとする労働条件改善はもとより、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を求めます。

また、この4月から民間企業では正規社員と非正規社員との不合理な格差が禁止されていますが、公務職場で働く臨時・非常勤職員を置き去りにすることは許されません。

労働者・国民が安心して働きくらしらせる社会を実現するとともに、良質で安定した公務・公共サービス、教育を提供するためにも、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高齢層職員の賃金抑制を解消すること。

- (3) 初任給を抜本的に改善すること。
- (4) 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200円以上引き上げること。
 - 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。
- (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、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) 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。
- (4) 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。

- (5) 「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。
- (6) 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。
- (7) デジタル庁設置をはじめ「デジタル化」の推進によって、公務・公共サービスの質の低下や、公正・中立性を損なうことのないようにすること。加えて、プライバシー権の保障と個人情報保護に十全を期すること。
- (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) 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、合意にもとづいてすすめること。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
 - 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 定年年齢を段階的に引き上げていくにあたっては、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し、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。
- (2) 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。
 - ① 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。
 - ② 時間外労働に対する規制を強化すること。とりわけ高齢期における夜勤・変則勤務を規制するとともに回数制限、免除する制度を設けること。
 - ③ 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。

- ④ 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。
- ⑤ 再任用制度について、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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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」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。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) 転居をとま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あたっては、客観的な勤務時間管理を導入・徹底するとともに、長時間労働を防止すること。また、実施にかかる費用負担は職員本人に負わせないこと。
- (6) 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こと。また、申請手続きを簡素化するとともに、移転料等は速やかに支給すること。
- (7) 職員一人あたりの執務スペースの拡充やバリアフリー設備の充実、相談しやすい環境など障がいを持つ職員も含めた働きやすい職場環境を整備すること。また、障がいを持つ職員を支援するための定員を確保すること。
- (8) ジェンダーフリーの実現や性的マイノリティの職員や行政利用者への偏見や差別を防ぐために必要な措置を講じること。

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、マスクや手指の衛生確保のための消毒薬の常備や、窓口業務での飛沫感染対策や三密回避、ソーシャル・ディスタンスの確保など、職員が安心して職務遂行できるよう万全の感染防止対策を講じること。また、安心してワクチン接種ができる職場環境・体制を整備すること。
- (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) 行政対象暴力への安全確保策・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