

【人事院あて要求書】

2022年2月18日

人事院総裁 川本 裕子 殿

公務労組連絡会
議長 桜井 眞吾

公務労組連絡会2022年春闘統一要求

新型コロナウイルス（オミクロン株）感染症が全国的に拡大するなか、またも国民の命・くらしが脅かされる事態となっています。

2022年国民春闘も本格化してきていますが、今春闘で求められているのは、ケア労働者をはじめ、すべて労働者が生活改善できる大幅な賃上げ、底上げです。あわせて、国民・住民のみなさんの命とくらしをまもるために人員増・体制強化など、公務・公共サービス、教育の拡充が待ったなしの課題となっています。

一方、職場はコロナ対応などで命をなくすか、仕事をやめるかといった選択を迫られるほど苛烈な職場状況の中で、国民の命・くらし、権利、教育をまもるために昼夜を問わず日々奔走しています。職員が安心して働けるように人員増と十分な安全対策はもちろんのこと、職員の労苦に見合う労働条件改善が必要です。

以上、私たちはこの春闘期において公務・公共サービス、教育の拡充とともに、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。貴職におかれましては、この統一要求について十分な検討を行い、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21,000円以上(国公比較賃金ベースで5.2%)引き上げること。
- (2) 非常勤職員の時間額を250円以上引き上げること。
- (3) 行政職（一）一般職高卒初任給（1級5号俸）を191,700円、一般職大卒初任給（1級25号俸）を223,300円に引き上げること。
- (4) 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考慮して決定すること。
- (5) 高齢層に対する昇給抑制措置等はやめること。
- (6) 「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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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。

(10) 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。

(11) 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とともに、地域間格差を是正すること。
- ② 扶養手当の支給額及び支給範囲を改善すること。
- ③ 住居手当を改善すること。
- 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）や介護福祉士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。
- ⑪ 宿日直手当を改善すること。
- ⑫ 新型コロナウイルスに感染するリスクが高い業務に従事する職員に対して手当を新設すること。

(12) 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(一) 初任給基準表を抜本的に改善すること。
- ③ 行(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。
- ④ 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) 非常勤職員制度を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、以下の措置を講ずること。

- 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、パートタイム・有期雇用労働法の不合理な労働条件相違禁止規定を適用すること。
 - 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 病気休暇をはじめ無給とされている休暇を有給とすること。
 - イ 年次有給休暇を採用時から取得できるようにすること。
 - ウ 病気休暇、子の看護休暇における取得要件を撤廃すること。

3、高齢期雇用について

- (1) 定年年齢の引き上げに関わって、以下の事項を実現すること。
 - ① 具体的な運用にあたっては労働組合との協議を尽くし、合意をもとに進めること。
 - 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基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、職場実態を踏まえた運用を可能とする制度とすること。
 - ⑥ 定年年齢を段階的に引き上げていくにあたって、安定的な公務・公共サービスを提供していくためにも必要な定員を確保すること。定員管理については、経過的取扱いを含め柔軟に行うこと。
 - ⑦ 60歳以後の任用・給与・退職手当の制度に関する情報提供と勤務の意思確認を必ず行うこと。
- (2) 高齢期雇用にかかる労働条件・勤務環境の整備について以下を実現すること。
 - ア 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設

けるなど、特別な措置を検討すること。

ウ 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。

エ 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有給休暇を再任用となっても使用できるようにすること。

オ 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。

カ 早期退職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。また、窓口取扱時間を設定すること。

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 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。超過勤務命令の上限を超えた場合の「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を行うなど、長時間労働の是正にむけて実効性のある対策を行うこと。

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。

(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 リフレッシュ休暇を早期に制度化すること。

③ 出生サポート休暇を拡充すること。また、不妊治療費の助成を行うこと。

④ 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。

⑤ 新型コロナウイルス感染拡大防止のとりくみにかかわって出勤後も含めて子等の世話を要する際に対応できる休暇を新設すること。

(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) 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、実施にかかる費用は本人に負わせないこと。

(6) 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。

(7) 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、転居を伴う異動を縮小し、内示時期や赴任期間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。

- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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・差別を防ぐために必要な措置を講じること。

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。当面、管理職員等の範囲（人事院規則17-0「別表」）を抜本的にあらためること。
- (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 誰もが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し、職員の健康・安全確保と過労死防止にむけて十全を期すること。
 - 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徹底するとともに、すべての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。
 - ⑨ 新型コロナウイルス対策として、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。
- (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) 公務上の災害補償の認定を速やかに行うこと。また、業務に起因するコロナ感染やテレワーク実施時の事故等も速やかに公務災害として認定すること。
- (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) 災害時において宿泊や通勤手段・経路の変更等が生じた場合への必要な措置を講じること。また、職員の出退勤において特別休暇等が柔軟に運用できるようにすること。

- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。

以 上