

## 【政府あて要求書】

2022年2月18日

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿

内閣官房長官 松野 博一 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を政府の責任で行うべきです。

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) 公務職場において時間額1,500円未満の労働者をなくすこと。
- (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高齢層職員の賃金抑制を解消すること。
- (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。
- (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。また、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。
  - 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 特勤勤務手当の支給対象を拡大するとともに、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。
- (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（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 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、定員合理化計画は中止・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。
- (4) 会計年度任用職員の雇用の安定や処遇改善に必要な制度改定及び予算措置を講じること。

### 3、国民本位の行財政・司法の確立と要員確保等について

- (1) 国民の安全・安心の確保に資する国民本位の行財政・司法を確立すること。
- (2) 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。
- (3) 公共サービスの劣化につながる「市場化テスト法」を廃止すること。
- (4) 公務員の総人件費削減を中止し、要員確保や処遇改善に必要な予算を確保すること。また、業務の民間委託や派遣労働を導入・拡大せず、行政需要に見合う大幅な増員を行うこと。
- (5) 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、必要な要員を確保すること。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。
- (6) 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。
- (7) 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。
- (8) 旧社会保険庁職員の分限免職を撤回し、安定した年金業務実施体制を確保すること。
- (9) 「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。
- (10) 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。
- (11) 公共サービス基本法にもとづき、国が委託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。

### 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、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。
  - 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 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。
  - ⑤ 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。
  - ⑥ 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た労働基本権の全面的な回復を実現すること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (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) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 評価制度について、抜本的な見直しを行うとともに、当面、以下を実現すること。
  - 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。また、利用しやすい環境を整備すること。
  - 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。
- (10) 「特定秘密保護法」及び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。当面、「適正評価」によるプライバシーの侵害や差別を行わないこと。
- (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、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。
  - 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。
- (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もとづくこと。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ること。
- (6) 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ICカード身分証との一体化は中止するとともに、個人番号カードの取得を強制しないこと。
- (7) 転居を伴う人事異動を縮小し、内示時期や赴任期間について柔軟な対応が可能とすること。

## 7、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、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。

## 8、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充実・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体制確保をはじめ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。

## 9 労働条件・業務関連予算等と共済制度について

- (1) 超過勤務手当、職員厚生費をはじめ処遇改善に必要な予算措置を講じること。
- (2) 旅費・船員食卓料・庁費など業務関連予算を拡充すること。
- (3) 移転料等の申請手続きを簡素化し、速やかに支給すること。旅費法改正も含め赴任旅費を改善すること。
- (4) 国家公務員宿舎使用料、駐車場使用料を引き下げること。また、宿舎に入居することが認められる職員の類型を廃止し、必要な公務員宿舎を確保するとともに、改善のための関連予算を大幅に増額すること。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 支給開始年齢の60歳への引き下げ、マクロ経済スライドの廃止など、年金制度を抜本的に改善すること。当面、厚生年金への一元化にともなう給付の引き下げや掛金の引き上げなどの不利益を是正すること。
- (8) 長期給付制度について、以下の要求を実現すること。
  - ① 保険料負担割合を掛金（労働者分）3、負担金（使用者分）7とすること。
  - ② 退職等年金給付にかかる保険料は全額使用者負担とし、支給額・支給期間を改善すること。また、旧職域部分の経過支給を継続するとともに、支給額の引き上げと支給対象の拡大をはかること。
  - ③ 交替制勤務や海上勤務など肉体的・精神的な困難性を有する職種については、繰り上げ支給を可能とすること。
  - ④ 標準報酬月額算定基礎から通勤手当・住居手当等の実費弁償の手当を除外すること。
- (9) 短期給付制度について、以下の改善を行うこと。
  - ① 本人及び家族の負担を2割に戻すこと。
  - ② 特定検診・後期高齢者支援金等を抜本的に見直すこと。
  - ③ 各種附加給付の上限及び最低保障額を引き上げること。
  - ④ 一部負担金払戻金、家族療養費等の附加給付の最低基準額を引き下げること。
- (10) 国家公務員共済組合連合会の運営審議会に国公労連をはじめとするすべての労働組合代表を参加させるなど、連合会及び単位共済組合の運営の民主化をはかること。

## 10、独立行政法人の制度等について

- (1) 独立行政法人制度等について、以下の要求を実現すること。
  - ① 自主性・自律性が発揮できる独立行政法人制度の運用を保障すること。

- ② 中期目標・計画等の策定権限を独立行政法人に付与し、各独立行政法人が策定する際に、労働組合との協議を行うなど、職員の意見を反映させるしくみとすること。
- (2) 事業の安定性と継続性を保障する財政的措置を講じること。
- (3) 必要な人員確保を保障し、総人件費抑制は行わないこと。
- (4) 廃止等を前提とした、組織、事務・事業の一方的な見直しは行わないこと。組織等の見直しや労働条件は労使自治のもとで決定するとともに、職員の雇用は国が責任を持つこと。
- (5) 有期雇用職員の無期転換権や同一労働同一賃金ガイドラインに基づく均等待遇を保障する予算を確保すること。
- (6) 労使自治による賃金・労働条件決定を保障し、政府は直接・間接的に不当な介入を行わないこと。

以 上