

【人事院へ提出した要求書】

2023年6月15日

人事院総裁 川本 裕子 殿

公務労組連絡会
議長 桜井 眞吾

2023年夏季重点要求書

インフレの長期化の影響で実質賃金が13か月連続でマイナスとなるなど、国民・労働者の生活は悪化をつづけています。一方で、23年春闘で労働組合の奮闘もあって各所で少ない賃上げを勝ちとっていますが、相次ぐ物価の高騰に追いついていない実態にあります。4月の全国消費者物価指数で生鮮食品を除く食料が前年同月比9.0%も上昇し、約47年ぶりの高い伸びとなるなど、物価上昇は落ち着く気配もありません。この6月には電気料金をはじめ食料品など値上げラッシュとなっており、生活の厳しさは増すばかりです。

こうした状況を打開するためには、少なくとも物価上昇を超える賃上げが不可欠であり、そのことを公務から率先して実現し、民間労働者へと波及させていくことが求められています。

公務員の賃金・労働条件決定は900万人以上の労働者に影響すると言われています。したがって、今夏の人事院勧告で大幅な賃上げを打ち出し、民間労働者の賃上げ、地域経済の立て直し・活性化にもつなげていくべきです。他方、今夏の人事院勧告では「給与制度のアップデート」の骨格が示されることとなっていますが、政府・人事院がすすめる人事評価を用いた能力・実績主義の強化ではなく、あらゆる賃金格差を解消・是正する、職員全体のモチベーションを維持・向上させる方向での検討が必要です。

公務労働者は頻発する自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応をはじめ国民のいのちや暮らし、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大きな負担が生じています。これら職員の労苦に報いるとともに、国民の生活や権利を守るうえでも、生活改善できる大幅賃上げ、地域間格差の解消、再任用職員・非常勤職員の処遇改善と安定雇用などの労働条件改善は避けては通れません。また、職場では定員合理化がすすめられるなかで、再任用職員や非常勤職員も国民の安心・安全をまもるために欠かせない存在となっていますが、その処遇は劣悪で民間では許されない常勤職員との不合理な格差が存置されたままとなっています。直ちに再任用職員・非常勤職員の処遇改善と安定雇用にむけた方策を講じることを求めます。

労働者・国民が安心して働きくらしを社会を実現するとともに、魅力ある職場をつくり、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、貴院が以下の要求を真摯に受け止め、労働基本権制約の代償、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。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250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。
- (5) 「給与制度のアップデート」は労働組合の要求を十全に踏まえるとともに、協議を尽くし、合意を前提とすること。
- (6) 一時金（ボーナス）について、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) 支給地域の拡大など地域手当を改善するとともに、地域間格差を解消すること。
 - 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) 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の新設や夜間特殊業務手当を大幅に増額するなど、職務の実態に見合った手当を支給すること。
 - 5) 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
 - 6) 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。
 - 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改め、支給額等を改善すること。
 - 9) 業務の実態に見合うよう、特殊勤務手当を改善すること。
 - 10) 特勤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。
 - 11) 新型コロナウイルス感染リスクの高い業務に従事する職員に対して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、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。

(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に実現すること。

- ① 無給とされている休暇を有給とすること。
- ② 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 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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 能力・実績主義強化とそれに基づく給与制度の見直しは行わないこと。
- ⑤ 役職定年制の運用については、各職場の実情に応じた柔軟な対応を可能とすること。

(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。

- ① 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。

- ② 暫定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。
- ③ 定年退職前に使用できなかった年次休暇を再任用となっても引き継いで使用できるようにすること。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

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 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 超過勤務命令の上限を超えた場合の「整理・分析・検証」結果などを踏まえ、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) 「フレックスタイム制」や早出勤務の実施等、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。

(3) 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。

(4) 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拡充すること。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 新型コロナウイルス感染拡大防止にかかる休暇等を拡充すること。
- ⑤ 長期勤務休暇（リフレッシュ休暇）を早期に制度化すること。

(5) 休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。

(6) テレワークの実施にかかる費用は本人に負わせること。

(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よう、政府に働きかけること。

(8) ジェンダーフリーの実現、性的マイノリティの職員・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。

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) 評価制度については、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 評価結果は被評価者に対して全面開示すること。
 - 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。

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感染防止対策について、職員が安心して職務遂行できるよう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を徹底するとともに、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) 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。
- (5) 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。
- (6) 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、少なくとも中学校入学前の子まで引き上げること。
- (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