

【政府に提出した要求書】

2024年6月17日

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿
内閣官房長官 林 芳正 殿

公務労組連絡会
議長 桜井 眞吾

2024年夏季重点要求書

24年春闘の賃上げ率は5%を超え、33年ぶりの水準との報道もなされている一方で、物価高騰がつづくなか、実質賃金が過去最長の25か月連続マイナスとなっていることに象徴されるように、国民生活は一向に改善していません。

政府は「物価高を上回る所得の増加に向け、政策を総動員していきます」としていますが、自らが措置できる公務員の賃上げは政策として掲げられていません。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たことから、政府が公務員の賃上げを先導して実施し、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。そのためにも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はもとより、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、公務労働者は能登半島地震をはじめ頻発する自然災害などへの対応をはじめ国民の生命や財産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。

政府はこれら労働者の労苦に報いるとともに、国民・住民のいのちや暮らし、権利を守るうえでも、生活改善できる大幅賃上げ、賃金の地域間格差の解消、再任用職員や臨時・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、自然災害やコロナ禍で露呈した行政体制の脆弱性を人員増や体制拡充などによって克服し、国民・住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。

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、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、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・一時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するとともに、全世代にとって魅力的かつ将来的にも上昇が見込める賃金体系とすること。
- (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再採用時におけ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) 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300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、国の責任による公務・公共サービス、教育の拡充について

- (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。また、2025年度からの定員合理化目標数を策定・通知しないこと。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) 教育現場の深刻な長時間過密労働、教員不足を解消するため、義務・高校標準法を改正し、教職員定数を抜本的に改善すること。また、長時間労働を抑制する時間外勤務手当・休日勤務手当を支給できるよう給特法を改正すること。
- (4) 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。

- (5) 障がい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) 「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。
- (9) 地方交付税の「行革努力の反映」や「業務改革の取組等の成果の基準財政需要額の算定への反映」、「マイナンバーカード普及率の反映」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。
- (10) 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・民間委託を行わず、すでに委託や指定管理者制度を導入している「公の施設」について、再公営化すること。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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 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 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 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。
 - ⑤ 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するために必要な定員・定数を確保すること。定員および定数管理については、経過的取扱いを含め柔軟に行うこと。
- (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 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。
 - 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。
- ⑥ 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。
- 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消防職員等をはじめ、すべての公務員の労働基本権を全面的に回復すること。
- (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) 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、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」結果などを踏まえて、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 勤務間インターバルの実効性確保にむけて、労働時間規制の遵守を徹底するとともに、必要な措置を講じること。
- (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) 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、健康保険証利用や銀行口座との紐付け等を口実とした個人番号カードの取得を強制しないこと。

- (4) 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。
- (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のある職員も含めた働きやすい職場環境を整備すること。
- (6) 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。

7、健康・安全確保、両立支援制度拡充等について

- (1) 新型コロナをはじめ、感染症拡大防止にかかる休暇等を拡充・新設すること。
- (2) 災害対応・支援のために必要な体制整備や職員の健康確保措置を十全に講じること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (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、少なくとも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