

【人事院あて要求書】

2025年6月13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2025年夏季重点要求書

2024年人事院勧告に基づく「給与制度のアップデート」では、政府が民間企業などに労働者の賃上げを促している一方で、実質的な「賃下げ」につながるなど、さまざまな課題を残しました。若年層の賃金が大幅に改善されましたが、中高齢層の賃上げは顕著に抑制されています。地域手当の見直しでも最大20%の格差が解消されていません。男女の賃金格差や非常勤・再任用職員の差別的な取扱いなど、2025年人事院勧告では、民間の春闘相場に見合った賃金較差のほか、あらゆる格差の解消が重要な課題となっています。

政府が公表した2024年の実質賃金の平均は、3年連続のマイナスとなり、依然として上昇しつづけている消費者物価のもと、実質賃金が安定的にプラスとなる展望すらありません。石破首相は本年5月、「賃上げこそが成長戦略の要」とし、「2029年度までの5年間で、日本経済全体で持続的、安定的な物価上昇の下、実質賃金で1パーセント程度の上昇を賃上げの新たな水準であるとの社会通念の規範を定着させる」と表明しました。約900万人の労働者に影響する国家公務員の賃金は、それを先導するように早急かつ大幅に改善されるべきです。

本年3月にとりまとめられた人事行政諮問会議の最終提言では、本府省職員の優遇、能力・実績主義の強化や人事評価の徹底などの措置が強調されています。有為な人材の確保をはじめ、職員の処遇やキャリア形成の在り方などを検討するに当たっては、国家公務員の特性である中立性・公正性・専門性などを維持することを重視するとともに、国の行政機関の組織体制を踏まえ、公務・公共サービスを直接的に提供している地方支分部局の職員を念頭にすることが不可欠です。

そうした公務・公共を担う国家公務員が安心して働きつづけられる労働条件の拡充は、その労働基本権制約の代償機関である人事院の機能と役割のもとに実現すべきであり、賃金や諸制度の改善をはじめ、必要な措置は多岐にわたっています。

つきましては、すべての職員と組織にとって魅力と持続可能性のある職場環境が構築されるよう、下記の要求の実現に向けた誠意ある回答と対応を求めます。

記

1 賃金の改善等について

- (1) すべての世代の公務労働者について、その生活と労働の実態を踏まえ、生計費と職務給の原則に沿った賃金水準に改善すること。

- (2) 定年引上げに伴う高齢期雇用の変化を踏まえ、高齢層の給与抑制措置を是正するなど、将来的にも上昇が見込める賃金体系を構築すること。
- (3) 初任給を改善するなど、若年層の官民較差を確実に解消すること。また、行政職(一)初任給基準表を抜本的に改善すること。
- (4) 「給与制度のアップデート」による「賃下げ」とともに、「給与構造改革」「給与制度の総合的見直し」を含めて発生した地域間や世代間などの賃金格差を解消すること。
- (5) 官民給与の比較は、早急に企業規模を1,000人以上に引き上げるなど、同種・同等比較を徹底すること。
- (6) 医療職、福祉職、海事職等の官民較差が拡大している職種別の俸給表について、職務の実態や民間の賃金水準を踏まえ、抜本的に改善すること。
- (7) 一時金の支給月数を引き上げるとともに、勤勉手当の割合を縮小すること。
また、役職傾斜支給と管理職加算を廃止し、全職員の支給水準の改善にあてること。
- (8) 諸手当は、以下の要求を実現すること。
- ア 地域手当による地域間格差を解消すること。当面は、支給地域の拡大や支給割合の改善を図り、地域間格差を縮小すること。
 - イ 通勤手当の支給要件と支給額を改善すること。とりわけ、職員の自己負担を解消するため、マイカー通勤の支給額の改善と駐車場料金の支給を早急に実現すること。
 - ウ 扶養手当の支給範囲・支給額を改善すること。
 - エ 住居手当を改善すること。
 - オ テレワークの利用に当たって、職員の経済的負担を解消するため、在宅勤務等手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - カ 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。当面は、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支給水準を確保すること。
 - キ 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - ク 超過勤務手当の支給割合を150%に、深夜勤務と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た出張の移動時間にも支給すること。
 - ケ 寒冷地手当の支給基準を抜本的に見直し、燃料費の高騰などに見合った支給地域の拡大と支給額の改善を実現すること。
 - コ 特殊勤務手当の支給範囲や職員を拡大するとともに、支給額を改善すること。
 - サ 特設勤務手当の支給基準を是正し、支給率を改善するとともに、支給官署を拡大すること。
 - シ 宿日直手当を改善すること。
- (9) 行(二)職員の生活と労働の実態を踏まえ、賃金水準と昇格を抜本的に改善すること。

2 非常勤職員制度の抜本改善について

- (1) 非常勤職員制度を以下のとおり抜本的に見直すこと。
- ア 雇用の安定、常勤職員との均等・均衡待遇等を図る法制度を整備するとともに、そのために必要な予算を確保すること。

- イ 非常勤職員にも労働基本権が保障されていない実態を踏まえ、公正・中立な第三者機関が勤務条件の決定に関わる勧告権を適正に行行使すること。
- ウ 恒常的・専門的・継続的な業務に従事する非常勤職員を常勤化・定員化すること。
- (2) 非常勤職員の雇用の安定と身分保障の確立のため、以下の措置を講ずること。
 - ア 任用は、公正な人事管理を実現するための法制度を整備するとともに、労働契約法の解雇権濫用法理や無期転換制度に準じた措置を講じること。
 - イ 任命権者には、原則として任期を更新する義務を課するとともに、一律・一方的な「雇止め」を禁止し、常勤職員に準じた身分保障を措置すること。
 - ウ 再採用や任期の更新に当たって、公募を必要とする原則を廃止すること。
- (3) 常勤職員との均等・均衡待遇の実現のため、以下の措置を講じること。
 - ア 職務給の原則、同一労働同一賃金等を基本として、常勤職員との均等・均衡待遇を確立すること。
 - イ 勤務条件の決定を各府省任せにすることなく、公正な職務評価による待遇改善を実現するための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待遇格差の禁止を適用すること。
 - ウ 賃金は、行政職(一)高卒初任給を下限として、学歴、経験年数、職務内容、職務経験等を考慮して決定すること。
 - また、昇給制度を創設するとともに、月給制を導入すること。
 - エ 生活関連手当をはじめ、諸手当の支給を拡充すること。
 - また、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。
 - オ 休暇制度について、当面は、以下の措置を早急を実現すること。
 - (ア) 無給の休暇を有給とすること。
 - (イ) 年次休暇を採用の当初から取得できるようにすること。
 - (ウ) 病気休暇等に定められた任期、勤務日数等の取得要件を撤廃・緩和すること。

3 高齢期雇用について

- (1) 定年の段階的な引上げに関わって、以下の事項を実現すること。
 - ア 60歳を超える職員の賃金は、その減額措置を廃止し、従事する職務の内容・職責、蓄積された知識・能力・経験など、高齢期にふさわしい生活が維持できる賃金水準とすること。
 - イ 60歳以前の賃金は、現行水準を維持・改善すること。
 - ウ 役職定年制は、職場実態を踏まえた運用を可能とすること。
 - エ 安定的な公務・公共サービスを提供するため、必要な定員と級別定数を確保するとともに、経過的な取扱いを含めて柔軟に管理すること。
- (2) 高齢期雇用の労働条件・勤務環境の整備について、以下の事項を実現すること。
 - 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の改善を図るなど、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を整備すること。
 - イ 加齢により就労が困難な職種は、65歳まで働き続けられる職域を設けるなど、特別な

措置を検討すること。

ウ 時間外労働の規制を強化すること。とりわけ、高齢期の夜勤・変則勤務の回数の制限や免除する措置を講じること。

エ 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、一時金と諸手当は、常勤職員との均等待遇を実現すること。

また、再任用で継続勤務する職員は、退職前の年次休暇の繰越しを可能にすること。

オ 暫定再任用制度は、定員と級別定数を確保するなど、希望者全員のフルタイム任用を保障すること。

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) 労働時間の短縮に向けて、以下のとおり改善すること。

ア 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。

イ 客観的な勤務時間管理を徹底し、超過勤務を大幅に縮減するとともに、不払い残業を根絶すること。

ウ 他律的業務の比重の高い部署と特例業務を必要最小限とし、超過勤務命令の方法を明確化すること。

また、超過勤務の上限を月45時間、年360時間とし、その徹底を図ること。

エ 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、勤務間インターバルを11時間以上確保すること。

オ 長時間過密労働を解消するため、必要な定員を確保するよう政府に働きかけること。

カ 教育現場の深刻な長時間・過密労働を解消するため、教職員の定数を抜本的に改善するとともに、教員にも時間外勤務手当・休日勤務手当を支給できるよう政府に働きかけること。

(2) 休暇制度を以下のとおり改善すること。

ア 年次休暇、夏季休暇、結婚休暇を拡充すること。

イ リフレッシュ休暇を早期に新設すること。

ウ 出生サポート休暇を拡充するとともに、不妊治療費を助成すること。

エ インフルエンザや新型コロナウイルス感染症の学校保健安全法に基づく出席停止措置等に対応するための休暇を新設すること。

(3) 新型コロナウイルス感染症をはじめ、感染症拡大防止のための休暇等を拡充すること。

(4) 休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。

(5) 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、勤務時間の割振りは、職場や職員の生活の実態を踏まえ、適正に実施すること。

(6) 国家公務員宿舍使用料、駐車場使用料を引き下げるとともに、必要な宿舍を確保するよう政府に働きかけること。

(7) 転居を伴う人事異動を縮小し、内示時期や赴任期間の柔軟な対応を可能とすること。

(8) 職員一人当たりの執務スペースの拡充やバリアフリー化、障がい者への合理的配慮の徹底をはじめ、当事者が利用しやすい相談体制の構築など、誰もが働きやすい職場環境を整

備すること。

(9) 性的マイノリティの職場環境の改善等に関わって、以下の事項を実現すること。

ア 任用のすべての過程（募集（試験）、採用、昇給、昇任、昇格、退職管理等）で性的指向・性自認に関する差別やハラスメントを防止・根絶すること。

イ トランスジェンダーの特性に配慮したトイレ、更衣室等は、労働安全衛生の観点等を踏まえ、共用個室化等の施設整備を推進するとともに、柔軟な施設利用を可能とすること。

ウ 同性パートナーを対象とした諸手当（扶養・住居・単身赴任・寒冷地）の支給、各種休暇・休業制度や妊娠・出産・育児・介護の両立支援制度の利用を可能とすること。

5 民主的な公務員制度と労働基本権の確立について

(1) すべての公務員の団結権を保障し、団体自治に違反する「職員団体の登録制度」を廃止すること。

(2) 管理職員の範囲は、労働組合法に準じたものとし、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。当面は、人事院規則17-0「別表」（管理職員等の範囲）を抜本的にあらためること。

(3) 公務員の政治的行為の制限を抜本的に見直し、日本国憲法で保障された市民的・政治的権利を保障すること。

(4) 中立・公正な行財政・司法を確立するために、公務員の身分保障を形骸化させないこと。

(5) 人事評価制度は、中・長期的な人材育成と適材適所の人事配置に活用するため、抜本的に見直すこと。当面は、以下の措置を実現すること。

ア 評価結果は全面開示とすること。

イ 短期の評価結果を賃金等の決定に直接反映しないこと。

ウ 苦情処理システムに労働組合の関与を保障するとともに、職員が利用しやすい環境を整備すること。

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) 子の看護休暇を子ども一人につき5日以上とするとともに、保護者による看病や通院の同伴等の実態を踏まえ、適用対象年齢を中学校卒業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) 雇用の全ステージにおける男女差別を禁止するとともに、ジェンダーギャップを解消すること。

7 健康・安全確保、母性保護等について

(1) 心の健康づくり対策を強化すること。

(2) パワーハラスメントの防止等のための人事院規則の運用を徹底するとともに、すべてのハラスメントの根絶に向けて、実効性のある対策を講じること。

(3) 行政機関やその職員等を対象とする外部からの暴言、暴力、違法・不当な要求等への安全確保対策を講じること。

(4) 自然災害等に伴う業務継続に当たっては、職員の心身の安全確保を最優先とし、次の措

置を講じること。

ア 被災状況の把握等を徹底し、官署の閉庁を含めて判断するよう各府省を指導すること。

イ 職務専念義務免除や通勤等に適用できる特別休暇を適正かつ柔軟に運用すること。

ウ 長距離通勤等を余儀なくされる職員には、通勤緩和の措置を講じること。

エ 通勤方法の変更や宿泊が必要な場合には、通勤手当等を適正かつ柔軟に支給し、職員の自己負担を解消すること。

以 上