

【政府あて要求書】

2025年6月13日

内閣総理大臣 石破 茂 殿
内閣官房長官 林 芳正 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賃金改定では、貴職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」を強行するなど、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、中高年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、本年の賃金改定では、民間の春闘相場に見合った官民較差の解消のほか、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。貴職は本年5月、「賃上げこそが成長戦略の要」であるとし、「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。

人事院の人事行政諮問会議が本年3月にとりまとめた最終提言では、「国家公務員を大幅に増加させることは難しい」ことを前提としつつ、さまざまな人事行政の推進が提言されています。「一人一人の仕事の付加価値を高めること」に依存する人事管理は、職員の長時間・過密労働につながりかねません。国家公務員の人事管理や労働条件を検討するに当たっては、労働者の普遍的な権利である労働基本権の全面的な回復が不可欠であり、組織体制を含めた多面的な措置を講じる必要があります。

そうした公務・公共を担う国の行政機関の人的体制とともに、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、その使用者の立場にある政府の責任で実現すべきであり、賃金や諸制度の改善、予算の確保をはじめ、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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。

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 恒常的・専門的・継続的な業務に従事する非常勤職員制度を常勤化・定員化すること。
また、そのための措置として、総定員法を廃止するとともに、定員合理化に関わる閣議決定を撤回し、行政体制の整備・拡充を図ること。
- (2) 非常勤職員制度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、以下の措置を早急に実現すること。
 - (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 国民本位の行財政・司法の確立について

- (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) デジタル化の推進にあたっては、国民の権利・福祉向上に資することを前提とし、個人情報保護を十全に図ること。
- (3) 適正な人的体制と人材を確保し、デジタル行財政改革に基づく定員合理化、人手不足を口実とした行政DXによる過剰な業務改革を強行しないこと。
- (4) 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」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。
- (5) 公務・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。
- (6) 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図ること。
- (7) 「行政機関の職員の定員に関する法律」（総定員法）を廃止するとともに、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」等の閣議決定を撤回すること。

また、2025年度以降の定員合理化目標数を撤廃するとともに、柔軟な定員管理を実現するなど、国家公務員を大幅に増員すること。
- (8) 教育現場の深刻な長時間・過密労働と教員不足を解消するため、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給特法を改正すること。
- (9) 行政職(二)の不補充政策を撤廃すること。
- (10) 障がいのある職員の合理的配慮が確保されるよう、当事者を支援・サポートするための定員を措置すること。
- (11) 旧社会保険庁職員の分限免職処分を撤回し、安定した年金業務実施体制を確保すること。
- (12) 「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実施しないこと。
- (13) 公共サービス基本法に基づき、国が委託する事務・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。
- (14) 独立行政法人等について、運営費交付金を拡充するなど、事業の安定性と継続性を保障する財政的な措置を講じること。

4 高齢期雇用・定年延長について

- (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・均衡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。

カ 早期退職募集制度は恣意的に運用しないこと。

5 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

(1) 日本国憲法第28条に則った基本的人権として、ILO勧告等の国際基準に沿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。当面は、自律的労使関係制度の早期確立に向けて労働組合との協議を開始すること。

(3) 労働組合の団結権と団体自治を破壊する組織介入、不当労働行為のすべてを排除すること。

(4) 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」を廃止するとともに、非現業以外の労働者も加入できる単一労働組合の設立を可能とすること。

(5) 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。

(6) 「公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約」(ILO第151号条約)を批准すること。

(7) 職員団体のための職員の行為の制限(国家公務員法第108条の6)を廃止すること。

(8) 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。

(9) 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。

① 評価結果は全面開示とすること。

② 短期の評価結果を賃金等の決定に直接反映しないこと。

③ 苦情処理システムに労働組合の関与を保障するとともに、職員が利用しやすい環境を整備すること。

6 労働時間短縮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。

(2) 休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。

(3) 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。

(4) マイナンバー制度は直ちに廃止すること。

また、個人番号カードは、身分証との一体化を中止するとともに、健康保険証利用等を口実として取得を強制しないこと。

(5) 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。

(6) 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。

① 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。

② 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。

③ 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。

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) 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。

8 健康・安全確保等について

(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) 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。

以 上