

【人事院あて要求書】

2025年2月17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年春闘統一要求

天井知らずの物価高が労働者・住民を直撃し、あわせて実質賃金のマイナス傾向に歯止めがかからず、国民の生活悪化に拍車がかかっています。

このようなもと、生活改善できる大幅賃上げ・底上げは待ったなしの課題であり、政府も生活を守る方策のひとつとして「物価上昇を上回る賃上げの定着」を最優先目標に据えています。また、日本経団連も「賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けて、2023年を起点の年、2024年を加速の年と位置付け、2025年はこの流れを定着させる年にしていきたい」と表明しています。

国家公務員の賃金決定は、900万人以上の労働者に影響し、地域経済にも広く波及します。民間企業へ賃上げを促す観点からも公務労働者から率先して大幅賃上げを実施していくべきです。

他方、相次ぐ自然災害への対応をはじめ、自らの健康や家庭も顧みることができないような状況のなかで、公務労働者が先頭にたって国民の命・暮らし、権利、教育をまもるために昼夜を分かたず日々奔走しています。職員が安心して働けるような環境整備が必要であり、職員の労苦に報いる労働条件改善と、人員確保をはじめとする十分な安全対策の措置にむけて貴院の役割発揮が求められています。能登半島地震・豪雨からの復旧・復興と十分な被災者支援をはじめ、大幅増員等による国民のいのちや暮らしを守る公務・公共サービス、教育の体制と予算の確保も喫緊の課題です。

以上、私たちはこの春闘期において公務・民間、正規・非正規を問わず、すべての労働者の大幅賃上げ・底上げをはじめとする労働条件改善とともに公務・公共サービス、教育の拡充を求めます。

貴職におかれましては、公務労働者の生活悪化の深刻な実態をふまえ、緊急勧告の必要性も含め、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) 国家公務員の賃金を月額28,000円（6.9%）以上（行政職(一)）引き上げること。
- (2) 非常勤職員の時給を200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216,000円、一般職大卒初任給（1級25号俸）を248,000円に引き上げること。
- (4) 委託・派遣等を含めて、公務に従事するすべての労働者に時給1,500円以上を支給すること。

- (5) 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、職務と生活の実態に見合った賃金水準に改善すること。
- (6) 「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世代間格差を解消すること。
- (7) 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。
- (8) 職員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。
- (9) 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。
- (10) 公務の特殊性を踏まえ、退職手当制度を改善すること。当面は、「調整額」を廃止し、在職時の最高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。
また、官民比較に当たっては、ラスパイレース方式をやめ、役職段階・勤続年数ごとのモデルで比較すること。
- (11) 諸手当は、以下の要求を実現すること。
- ① 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。
 - ② 職員の自己負担を解消するため、通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - ③ 扶養手当の支給範囲・支給額を改善すること。
 - ④ 住居手当を改善すること。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 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。
 - ⑦ 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - ⑧ 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。
 - ⑨ 寒冷地手当の支給基準を是正し、支給額を改善するとともに、支給地域を拡大すること。
 - ⑩ 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。
 - ⑪ 特勤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。
 - ⑫ 宿日直手当を改善すること。
- (12) 昇格改善は、以下の要求を実現すること。
- ① 各役職・官職の職務・職責を適正に評価し、級別標準職務表を抜本的に改正するとともに、昇格に見合った級別定数を確保すること。
 - ② 行政職(一)初任給基準表を抜本的に改善すること。

- ③ 行政職(二)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 本府省・地方の機関間、府省間、組織間、世代間、男女間等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 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。
 - ② 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使すること。
 - ③ 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。
 - ① 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。
 - ② 任命権者には、原則として任期を更新する義務を課すとともに、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。
 - ③ 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。
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 賃金は、行政職(一)1級5号俸を基礎として、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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 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・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。

- ① 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。
 - ② 60歳以前の賃金は、現行水準を維持・改善すること。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 60歳以後の任用・給与・退職手当等の諸制度に関する情報提供と勤務の意思確認を必ず実施し、その実効性を確保すること。
- (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。
- ① 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を整備すること。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 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勤務を保障すること。
 - ⑥ 早期退職募集制度は恣意的に運用しないこと。

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。
- 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、超過勤務を大幅に縮減するとともに、不払い残業を根絶すること。
 - ③ 超過勤務の上限を月45時間、年間360時間とし、その徹底を図ること。
 - 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、勤務間インターバルを11時間以上確保すること。
 - ⑤ 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へ強力に働きかけること。
- (2) 休暇制度を以下のとおり改善すること。
- ① 年次休暇、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新設すること。
 - ③ 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。

- ④ 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。
- (6) 国家公務員宿舎使用料、駐車場使用料を引き下げるとともに、必要な宿舎を確保するよう政府に働きかけること。
- (7) 旅費制度の運用に当たっては、職員の自己負担をすべて解消するとともに、とりわけ転居費等の支給手続を簡素化し、速やかに支給されるよう政府に働きかけること。
- (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。
 - 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。

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、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。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。

- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 採用試験区分に基づく人事管理上の差別を撤廃し、採用資格にとらわれない登用を図ること。
- (10) 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。
- (11) 分限・懲戒処分は、その基準を労使協議により明確化するとともに、あらゆる段階で職員と労働組合の参加を保障すること。

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) 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 誰もが育児参加しやすい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・要件方法、要介護期間の制限撤廃等の改善を図ること。
 - ⑤ 短期介護休暇における要介護家族の定義と範囲を拡充すること。
 - 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・共同参画の推進に向けて、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とともに、ジェンダーギャップを解消すること。
 - ② 女性の大幅な登用を図るとともに、転居を伴う人事異動をその要件としないこと。
 - ③ 各役職段階に占める女性の割合を男女の職員構成比率に準じたものとする。

7. 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 労使合意のもと、超過勤務規制、夜勤制限、勤務時間帯等の実効性のある基準を策定し、職員の健康安全確保と過労死防止対策を十全に講じること。

- ② 心の健康づくり対策を強化すること。
 - ③ 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。
 - 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新設すること。
 - 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、不利益防止の措置等を徹底するとともに、実施経費の確保等を含め、労働組合との協議に基づき実施すること。
 - ⑧ 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・不当な要求等への人権・安全確保対策を講じること。
 - ⑨ 感染症防止対策を十全に講じること。
- (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 妊産婦の身体的負担等を軽減するため、軽易な業務への転換、勤務時間短縮等を実施すること。また、妊娠障害休暇を新設すること。
 - ③ 生理休暇を特別休暇に戻すこと。
- (3) 国家公務員災害補償は、業務に起因する感染症やテレワークの利用に際しての事故等も含めて速やかに認定すること。
- (4) 公務・通勤災害の各種給付水準を引き上げること。

8. 自然災害等に伴う労働条件の改善について

- (1) 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。
- ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
- (2) 東日本大震災をはじめ、原子力発電所等が被災した地域の官署に勤務する職員の放射線量管理を徹底するとともに、定期的に特別健康診断を実施すること。
- (3) 職員が長期的に遠隔地への避難を余儀なくされた場合等の特例として、通勤手当の特別料金を支給するとともに、家族との別居を伴う場合には単身赴任手当を支給すること。

以 上