

人事院総裁 川本 裕子 殿

公務労組連絡会
議長 檀原 毅也

公務労組連絡会2026年春闘統一要求

物価高騰が労働者や住民の生活を直撃し、実質賃金のマイナス傾向が続く中、国民の生活悪化には歯止めがかかっていません。こうした危機的な状況において、生活改善を可能にする大幅な賃上げと底上げは、もはや一刻の猶予も許されない喫緊の課題です。

現在、高市首相は経済界に対し、賃金上昇率が5%を超えた2024年・25年と「遜色ない水準の賃上げ」および「物価上昇に負けないベースアップの実現」への協力を強く要請しています。これを受け、経団連も「賃金引き上げの力強いモメンタムのさらなる定着」という方針を明確に打ち出し、2026年春闘においても5%超の賃上げを表明する経営者が相次いでいます。

いま、賃上げを加速させるための多角的な施策が求められています。具体的には、最低賃金の大幅な引き上げと全国一律制の確立、ケア労働者の処遇改善を確実に実現する報酬改定などが不可欠です。あわせて、900万人以上の労働者に影響を及ぼし、地域経済の活性化にも寄与する公務員の大幅な賃上げも、遅れることなく実施していくべきです。

一方で、現場の公務労働者は、相次ぐ自然災害や大規模事故への対応、さらには権利や教育を守る活動において、自らの健康や家庭を顧みることが困難なほどの激務に従事し、昼夜を分かたず奔走しています。いま人事院に求められているのは「職務・職責をより重視した新たな人事制度への転換」などではなく、職員の労苦に報いる労働条件の改善とともに、安心して働き続けられる環境を整えることであり、国民の命と暮らしを支える公務・公共サービス、および教育体制の拡充です。

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平均月額28,000円(6.5%)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217,000円、一般職大卒初任給(1級25号俸)を249,000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1,700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、生活と労働の実態に見合った賃金水準に改善し、将来的にも上昇が見込める賃金体系を構築すること。
- (6) 「給与構造改革」「給与制度の総合的見直し」「給与制度のアップデート」により発生した地域間や世代間等の賃金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とともに、本府省と地方支分部局の機関間格差を是正すること。
- (8) 官民給与の比較方法の見直しで得られた原資は、あらゆる賃金格差を解消するため、すべての世代を対象とする俸給額の引上げに活用すること。
- (9) すべての世代の国家公務員について、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。
- (10) 2025年の「公務員人事管理に関する報告」及び「職員の給与に関する報告」に基づく「新たな人事制度」や「新たな給与体系」などの検討は、労働組合との協議に基づくこと。
- (11) 医療職、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。
- (12) 一時金の支給月数を上げるとともに、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、すべての職員の支給水準の改善にあてること。
- (13) 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、ラスパイレレス方式をやめ、役職段階・勤続年数ごとのモデルで比較すること。
- (14) 「勤務1時間当たりの給与額」は、労働基準法に準じた平均所定勤務時間での算出方式にあらためること。
- (15) 諸手当は、次の事項を実現すること。
 - 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。
また、将来的には地域手当を廃止し、その原資はすべての世代を対象とする俸給額の引上げに活用すること。
 - 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、職員の自己負担が解消されるよう、マイカー通勤の駐車場料金の支給要件と支給額を拡充すること。
 - ウ 扶養手当の支給範囲・支給額・支給要件を改善すること。
 - エ 住居手当は、家賃月額の下限の引下げ、最高支給限度額の引上げなど、抜本的に改善すること。
 - 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（仮称）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、燃料費の高騰等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。

シ 宿日直手当を改善すること。

ス 自宅での待機を指示された緊急参集要員等に支給するオンコール手当（仮称）を新設すること。

セ 地方支分部局における初任管理職の職務の実態などを踏まえ、長時間過密労働を解消するとともに、俸給の特別調整額を改善すること。

また、いわゆる「名ばかり管理職」の実態を是正すること。

(16) 昇格改善は、次の事項を実現すること。

ア 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。

イ 行政職(一)初任給基準表を抜本的に改善すること。

ウ 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。

エ 本府省と地方支分部局の機関間、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。

オ 職員の年齢別人員構成の不均衡に起因する昇任・昇格を伴わない上位の官職への配置が早急に是正されるよう、在級期間等の柔軟な運用をはじめ、緊急的かつ暫定的な措置を講じること。

カ 各級の高位号俸からの昇格に当たっての対応号俸を改善すること。

2. 非常勤職員の雇用の安定・処遇改善について

(1) 非常勤職員制度の抜本改善について

ア 非常勤職員制度を抜本的に見直し、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労働条件の決定に関わる勧告権を適正に行使すること。

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。

また、任期の定めのない非常勤職員の任用を可能とすること。

(2) 雇用の安定と身分保障の確立について

- 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・均衡待遇の確立について

- 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 労働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)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。
- 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、次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) すべての職員の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。
 - (エ) 年次休暇と病気休暇の取得可能日数を拡大すること。

3. 定年延長をはじめとする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、次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 いわゆる役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）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。
- オ 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。
- カ 60歳を超える職員の退職手当は、職員の希望により一部または全部を前払いできるようにすること。
また、定年引上げに伴う勤続期間の延長を踏まえ、勤続期間別支給割合を改善すること。

(2) 高齢期雇用の労働条件・勤務環境の整備について、次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、各種休暇制度の拡充と運用の改善を図るなど、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とともに、夜勤・変則勤務の回数を制限・免除するなど、高齢層への合理的配慮の措置を講じること。
- エ 高年齢者雇用安定法に準じた措置として、職員の希望による70歳までの就業機会を確保すること。
- オ 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。
- カ 定年引上げの円滑な推進とともに、暫定再任用のフルタイム勤務の希望が保障されるよう、必要な定員と級別定数を確保すること。
また、60歳未満で早期退職した職員の定年前再任用を可能とすること。
- キ 早期退職募集制度は公正性・公平性を確保するとともに、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、次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。
 - 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 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。
 - 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 「つながらない権利」を保障するための勤務時間制度などを整備すること。
 - カ 各府省が窓口取扱時間を設定できるよう、勤務時間制度の改定やガイドラインの策定など、必要な措置を講じること。
 - キ 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) 休暇制度を次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とともに、不妊治療費を助成すること。
 - エ 各種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) 各種感染症の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をはじめ、勤務時間の変更や「柔軟な働き方」の運用などに当たって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こと。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) 障がい者雇用について、次の事項を実現すること。
 - ア 障がいのある職員への合理的配慮の徹底、当事者が利用しやすい相談体制の構築、職員の教育体制の拡充など、必要な職場環境を整備すること。
 - イ 障がいのある職員を支援・サポートするための定員を措置すること。
 - ウ 常勤職員として任用することを原則とし、非常勤職員は「障害者を対象としたステップアップの枠組み」の利用を推進し、職場への定着を図ること。
- (9) 性的マイノリティの職場環境の改善等に関わって、次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が早期に確立されるよう、労働組合と実効性のある協議を実施すること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (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) 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。
- (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) 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、次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。
- (10) 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。

- (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、次のとおり拡充すること。

- ア 子の看護等休暇を子ども一人につき10日とするとともに、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。
- イ 育児時間・育児短時間勤務の適用対象年齢を中学校卒業前の子まで引き上げること。
- ウ 誰もが育児参加しやすい職場環境を整備すること。
- エ 介護休暇の取得期間・要件・方法等の拡充・改善を図ること。
また、介護のための短時間勤務を可能とすること。
- オ 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。
- カ 育児や介護による休業中の所得保障を充実すること。
- キ 子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合、職員が「ひとり親家庭」の場合等を想定し、両立支援制度を拡充すること。

- (2) 男女平等・共同参画の推進に向けて、次の措置を講じること。

- ア 雇用のすべてのステージにおける男女差別（間接差別を含む）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。とりわけ、男女の賃金格差を早急に解消すること。
- イ 女性的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。
- ウ 各役職段階別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。
- エ 改姓や旧姓使用に伴う職業生活での不利益が女性に偏重している実態を踏まえ、選択的夫婦別姓制度を早急に実現するよう政府に働きかけること。

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、次の対策を講じること。

- ア 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。
- イ 心の健康づくり対策を強化すること。
- ウ 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。
とりわけ、カスタマーハラスメントは、当事者の特性等を踏まえた必要な対策を定めた人事院規則を早急に新設すること。
- エ 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。
- オ 看護師の夜勤は、3人以上・月6日以内に制限すること。
- カ 一般健康診断・特別健康診断を拡充すること。
- キ 更年期障害に関わる措置等を新設すること。
- ク 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。

- ケ 感染症防止対策を十全に講じること。
- (2) 母性保護のため、次の措置を講じること。
 - ア 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。
 - イ 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。
 - ウ 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。
 - 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。
- (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