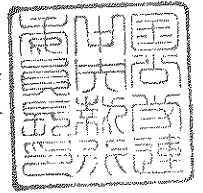


2018年2月15日

内閣総理大臣 安倍 晋三 殿
内閣官房長官 菅 義偉 殿

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 岡部 勘市



2018年国公労連統一要求書

アベノミクスによって、富裕層は大幅に資産を増加させ、大企業も史上最高益を更新し、内部留保も過去最高を記録しています。そうしたなかにおいても、労働者の賃金は低迷・減少傾向にあり、年収200万円未満の労働者は非正規雇用を中心に4年連続で1,100万人を超えるなど、格差と貧困は拡大し、国民生活も悪化を続けています。

私たち国公労働者も、国公労連が実施したアンケートで約6割が「生活が苦しい」とするなど、国民生活と同様に厳しい状況が続いており、現状にくわえて、退職手当の引き下げや4月からは「給与制度の総合的見直し」にともなう現給保障の廃止、配偶者にかかる扶養手当改悪、宿舍使用料の値上げが強行され、生活悪化に拍車がかかることは必至です。

いま、必要なことは、国家公務員を含むすべての労働者の賃金を大幅に改善し、内需を拡大させ、本当の意味での景気回復を実現することです。

他方、ブラック企業に象徴されるように、長時間労働が社会問題になっており、その対策・改善を求める声は高まり、国民の生命や財産を脅かす地震や豪雨・豪雪などの自然災害が各地で頻発するなかで、国民の命をまもり、権利や暮らしを支える公務・公共サービスの重要性が再認識され、行政への期待とニーズは高まっています。

そうした国民からの期待に応えるためにも、非常勤職員をはじめ公務労働者の処遇や職場環境改善、大幅増員によって体制を確保することで公務・公共サービスを向上させることが必要です。

以上のことから、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その実現にむけた対応を強く求めます。

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23,000円(5.6%)以上(行政職(一))引き上げること。
- (2) 民間初任給との格差を是正するため、行政職(一)一般職高卒初任給(1級5号俸)を170,000円、一般職大卒初任給(1級25号俸)を203,000円に引き上げること。
- (3) 非常勤職員の時給を150円以上引き上げること。
- (4) 非常勤職員をはじめ、公務職場で働く労働者の最低賃金を「時給1,000円」「月額8,000円」「月額170,000円」以上に引き上げること。
- (5) 非常勤職員の賃金は行政職(一)1級5号俸を基礎として、学歴、経験年数及び職務内容等の要素を考慮して決定すること。また、期末手当及び通勤手当の支給額を改善するなど諸手当を充実すること。
- (6) 55歳超職員の給与減額措置の即時廃止をはじめ、高齢層の給与抑制措置を取りやめること。
- (7) 「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。現に、「給与制度の総合的見直し」によって賃下げとなる職員を生じさせないための対策を講じること。
- (8) 官民給与の比較は、比較企業規模を1,000人以上に引き上げるなど、同種・同等比較を徹底した官民賃金比較方法に改善すること。

- (9) 俸給水準は、生計費や公務員としての専門性の高まりを反映した水準とすること。
- (10) 一時金の支給月数を引き上げ、改善部分をすべて期末手当にあてること。また、役職傾斜支給、管理職加算は廃止し、全職員の一時金改善にあてること。
- (11) 退職手当は、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。当面、「調整額」は廃止し、退職時の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。
- (12) 諸手当については、以下の要求を実現すること。
 - ア 地域間格差の縮小、支給地域の拡大など地域手当を改善すること。
 - イ 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
 - ウ 住居手当の全額支給限度額・最高支給限度額を引き上げること。
 - エ 職員に自己負担を生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - オ 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - カ 超過勤務手当の支給割合を150%に、深夜勤務及び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て移動に要した出張中の時間に対しても支給すること。
 - キ 寒冷地手当の級地区分や指定基準を改め、支給額等を改善すること。
 - ク 特殊勤務手当の支給範囲や対象職員の拡大をはかるとともに、支給額を改善すること。
 - ケ 特地勤務手当の支給対象の拡大をはかるとともに、支給率等を改善すること。
- (13) 昇格改善について、以下の要求を実現すること。
 - ア 級別標準職務表を抜本的に改正し、各職務の評価を引き上げること。
 - イ 行（二）職員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。
 - ウ 本省・地方の機関間格差や府省別、組織別、世代間、男女間の昇格格差を是正すること。

2 非常勤職員制度の抜本改善について

※「非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書」参照

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) 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。
- (3) 国民生活及び社会経済の安定等に不可欠な独立行政法人の事務・事業は、国の責任で存続・拡充すること。また、国の直接運営の方がより効率的・効果的、かつ、高い公共の見地から貢献できる事務・事業は、国の機関に戻すこと。
- (4) 旧社会保険庁職員の分限免職を撤回し、安定した年金業務実施体制を確保すること。
- (5) 「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。
- (6) 公共サービス基本法に基づき、国が委託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。
- (7) 職員の雇用や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。

※定員管理にかかる要求は「定員管理等に関する要求書」参照

4 高齢期雇用・定年延長について

※「定年延長の実現など高齢期雇用のあり方に関する要求書」参照

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、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。

- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 労働組合の団結と自治を破壊する組織介入、不当労働行為は一切行わないこと。
- (7) 中立・公正な行政を確立するために、公務員の身分保障を形骸化させないこと。
- (8) 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。
 - ア 評価結果は全面開示とすること。
 - イ 評価結果は能力開発や人材育成等に活用することを原則とし、短期の評価結果を給与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こと。また、利用しやすい環境を整備すること。
- (9) 採用試験区分にもとづく人事運用での差別を撤廃すること。
- (10) 公務労働者の基本的人権を侵害する特定秘密保護法は廃止すること。当面、「適正評価」による、プライバシーの侵害や差別を行わないこと。

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。
 - 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 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。
 - ウ 超過勤務時間の上限規制を行うこと。また、全府省共通の窓口受付時間の設定を行うこと。
 - 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、勤務間隔を11時間以上確保すること。
- (2) 休暇制度を以下のとおり改善すること。
 - ア 年次有給休暇、夏季休暇、結婚休暇を拡充すること。
 - イ 経済的措置を含めて長期勤続休暇（リフレッシュ休暇）を早期に制度化すること。
 - ウ 不妊治療のための通院休暇を制度化すること。また不妊治療費の助成を行うこと。
- (3) 休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。
- (4) 「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もとづくこと。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。
- (5) 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) 両立支援制度について、以下のとおり拡充すること。
 - ア 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、当面、中学校入学前の子まで引き上げる。
 - イ 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。
 - ウ 男性も育児参加しやすいよう職場環境を整備すること。
 - エ 介護休暇の取得期間を延長し、取得方法、要介護期間の制限撤廃などの改善をはかること。
 - オ 短期介護休暇における要介護家族の定義及び範囲を見直し、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。
- (2) 男女平等・共同参画の推進にむけ、以下の措置を講じること。
 - ア 雇用の全ステージにおける男女差別を禁止すること。
 - イ 女性の採用を拡大するとともに、大幅な登用をはかること。
 - ウ 役職段階別に占める女性の割合を男女の職員構成比に応じたものとする。

8 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。
 - ア 労使協議で超勤規制、夜勤制限、勤務時間帯等の実効ある基準を策定すること。
 - イ 心の健康づくり対策を充実・強化すること。
 - ウ パワーハラスメントに対する指針を策定し、具体的な対策を講じること。
 - エ 看護師の夜勤は、3人以上・月6日以内に制限すること。
 - オ 一般健康診断・特別健康診断を充実させること。
 - カ 更年期障害に関わる措置等を制度化すること。
 - キ 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及び不利益防止の措置を徹底するとともに、実施体制等を含め、労働組合との協議に基づき実施すること。また、実施にかかる十分な予算を確保すること。
 - ク 行政対象暴力に対する安全対策を確保すること。
- (2) 母性保護のため、以下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 妊産婦の負担を軽減するため、軽易な業務への転換、勤務時間短縮などを行うこと。
 - 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の認定を速やかに行うこと。
- (4) 公務・通勤災害の各種給付水準を引き上げること。

9 労働条件・業務関連予算等と共済制度について

- (1) 超過勤務手当、職員厚生費をはじめ処遇改善に必要な予算措置を講じること。
- (2) 旅費・赴任旅費・船員食卓料・庁費など業務関連予算を拡充すること。
- (3) 国家公務員宿舎の宿舎使用料の値上げを中止・撤回すること。また、宿舎に入居することが認められる職員の類型を廃止し、必要な公務員宿舎を確保するとともに、改善のための関連予算を大幅に増額すること。
- (4) 支給開始年齢の60歳への引き下げ、マクロ経済スライドの廃止など、年金制度を抜本的に改善すること。当面、厚生年金への一元化にともなう給付の引き下げや掛金の引き上げなどの不利益を是正すること。
- (5) 長期給付制度について、以下の要求を実現すること。
 - ア 保険料負担割合を掛金（労働者分）3、負担金（使用者分）7とすること。
 - イ 退職等年金給付にかかる保険料は全額使用者負担とするとともに、支給額・支給期間を改善すること。また、旧職域部分の経過支給を継続するとともに、支給額の引き上げと支給対象の拡大をはかること。
 - ウ 交替制勤務や海上勤務など肉体的・精神的な困難性を有する職種については、繰り上げ支給を可能とすること。
 - エ 標準報酬月額算定基礎から通勤手当・住居手当等の実費弁償の手当を除外すること。
- (6) 短期給付制度について、以下の改善を行うこと。
 - ア 本人及び家族の負担を2割に戻すこと。
 - イ 特定検診・後期高齢者支援金等を抜本的に見直すこと。
 - ウ 各種附加給付の上限及び最低保障額を引き上げること。
 - エ 一部負担金払戻金、家族療養費等の附加給付の最低基準額を引き下げること。
- (7) 国家公務員共済組合連合会の運営審議会に国公労連をはじめとするすべての労働組合代表を参加させるなど、連合会及び単位共済組合の運営の民主化をはかること。

10 独立行政法人制度等について

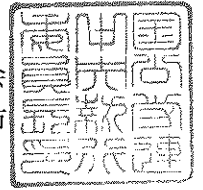
- (1) 独立行政法人制度について、以下の要求を実現すること。
 - ア 自主性・自律性が発揮できる独立行政法人制度の運用を保障すること。
 - イ 中期目標・計画等の策定権限を独立行政法人に付与し、各独立行政法人が策定する際に、労働組合との協議を行うなど職員の意見を反映させる仕組みとすること。
- (2) 事業の安定性と継続性を保障する財政的措置を講じること。
- (3) 必要な人員確保を保障し、総人件費抑制は行わないこと。
- (4) 廃止等を前提とした、組織、事務・事業の一方的な見直しは行わないこと。組織等の見直しや労働条件は労使自治のもとで決定するとともに、職員の雇用は国が責任を持つこと。
- (5) 労使自治による賃金・労働条件決定を保障し、政府は直接・間接的に不当な介入を行わないこと。

以 上

2018年2月15日

内閣総理大臣 安倍 晋三 殿
内閣官房長官 菅 義偉 殿

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 岡部 勘市



非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書

今日、国民と直接向き合い公共サービスを提供する地方出先機関を中心に定員削減がつづけられています。非常勤職員が専門的分野や経験が必要な職務を担うなど、現場の第一線で重要な役割を果たし、安定的な公務・公共サービスの提供に欠かせない存在となっています。

しかし、非常勤職員の任用や労働条件等は、国家公務員法ではなく人事院規則でわずかに規定されているだけで、法律上の位置づけがあいまいで、無権利状態におかれ、それ故に問題が多く発生しています。

雇用については、非常勤職員は労働契約法の対象外とされ、無期転換への機会もなく、3年で一律公募にさらされるなど、その雇用は極めて不安定で、職員の精神的負担も大きくなっています。

さらに、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告も、常勤職員の労働条件が中心であり、非常勤職員の労働条件、とくに給与については、事実上らち外におかれています。給与法においても「予算の範囲内で給与を支給する」とされ、そのことが優先されるため「常勤職員との均衡」も十分にはかかれていない実態にあります。

現状の非常勤職員制度では、職務に対するモチベーションや業務運営に影響を及ぼし、ひいては、公務・公共サービスの質の低下を招きかねず、抜本的な制度改善が必要です。また、安倍首相も「同一労働同一賃金を実現し『非正規』という言葉がこの国から一掃」するとしており、公務職場においても雇用の安定と均等待遇の実現をはかるべきです。

以上のことから、下記の要求に対し、誠意ある回答とその実現にむけた対応を強く求めます。

記

1 非常勤制度の抜本改善について

- (1) 非常勤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措置を行うこと。
- (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、総定員法の廃止や定員合理化計画の中止・撤回、行政体制の整備・拡充をはかること。

2 雇用の安定と身分保障の確立について

- (1) 非常勤職員の任用について、公正な人事管理を行うための法整備を行うこと。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。
- (2) 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。
- (3) 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整備を行うこと。
- (4) 期間業務職員の更新に係る公募要件は、専門性維持を困難にし、深刻な精神的負担をもたらすことから撤廃すること。

3 均等待遇の確立について

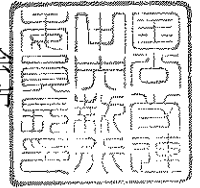
- (1) 職務給の原則、同一価値労働同一賃金を基本とする均等待遇を確立すること。
- (2) 非常勤職員の処遇は各府省任せにせず、公正な職務評価による待遇改善を行うよう法制度を整備するとともに、労働契約法の不合理な労働条件相違の禁止を適用すること。
- (3) 職務内容、職務経験等に応じた賃金の引き上げを行うとともに、昇給制度を設けること。
- (4) 休暇制度について、不合理な相違を解消して、常勤職員と同等の制度とすること。そのためにも以下を早急に実現すること。
 - ア 無給とされている休暇を有給とすること。
 - イ 非常勤職員の忌引休暇、病気休暇、子の看護休暇について、6か月以上任用の制限を撤廃すること。また、年次有給休暇を採用時から取得できるようにすること。
 - ウ 結婚休暇、夏季休暇を制度化すること。

以 上

2018年2月15日

内閣総理大臣 安倍 晋三 殿
内閣官房長官 菅 義偉 殿

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 岡部 勘市



定員管理等に関する要求書

2018年度定員査定結果は、政府の重要施策にかかる体制強化のために、国民と直接向き合い公共サービスを提供する地方出先機関を中心に5,602人を削減しています。これは、業務実施体制の脆弱化にともなう行政サービスの低下や、職員の健康や安全を顧みない、総人件費抑制・定員削減ありきの査定といわざるを得ません。

一方、定員査定では、定員純減数を上回る時限増員が措置される結果となっています。これは、総定員法と定員合理化計画による国の定員管理政策が職場実態に見合わず、機能不全に陥っていることを示しています。

人事院も年間の超過勤務が平均235.3時間（国家公務員の超過勤務の実態（2016年））におよんでいるもと、長時間労働の是正のとりくみとして、「恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある」と公務員人事管理に関する報告で言及していることから明らかです。

いま、政府がなすべき課題は、行政分野の実態に着目して、行政需要にみあった定員の大幅増員による体制確保とそれによる公務・公共サービス機能の向上です。現在の定員管理が、フルタイム再任用や定年延長、非常勤職員制度、職員の健康管理など、公務員制度や職員の労働条件に深刻な影響を与えている実態を直視して、従前の定員管理の手法を永続化するのではなく、総定員法廃止・定員合理化計画を中止するなど、定員管理を抜本的にあらためるべきです。

以上をふまえ、政府・使用者として以下の要求に対し、誠意ある回答とその実現にむけた対応を強く求めます。

記

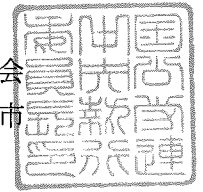
- 1 総定員法を廃止するとともに、「定員合理化計画」を撤回し、行政需要に見合った体制を確保するために大幅増員をはかること。当面、定員管理の柔軟な運用により、職場実態に見合った要員等を確保すること。
- 2 公務員の総人件費削減を中止し、要員確保に必要な予算を確保すること。
- 3 恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化すること。
- 4 「高齢期」雇用への対応や職場の要員構成の実態などをふまえ、経過的措置を含め定員管理の柔軟化をはかること。
- 5 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。

以上

2017年12月21日

内閣総理大臣 安倍 晋三 殿
内閣官房長官 菅 義偉 殿

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 岡部 勘市



定年延長の実現など高齢期雇用のあり方に関する要求書

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」のなかで、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とされたことをうけて、部内に「公務員の定年の引上げに関する検討会」を設置し、課長級の幹事会での議論も開始しています。

年金支給開始年齢が段階的に繰り上げられるもと、支給開始年齢が 65 歳となる定年退職者が出るまで、あと 4 年しかなく雇用と年金の確実な接続は緊急の課題となっています。また、若年労働力人口の減少がつづき、公務職場においても年齢構成人員に偏りが生じているなかで、質の高い公務・公共サービスを維持していくためには、高齢層職員が長年培ってきた豊富な職務経験や専門性を活かすとともに、職場を支える次世代の職員に継承していくことが求められています。

これらの状況をふまえれば、定年延長は避けては通れない課題であり、早期の実現が不可欠です。以上のことから、下記の要求に対し、誠意ある回答とその実現にむけた対応を強く求めます。

記

1. 定年年齢の引き上げについて

- (1) 雇用と年金の確実な接続を実現するとともに、高齢層職員の知識・能力・経験を活かして質の高い公務・公共サービスを維持するために、定年年齢を 65 歳に引き上げること。
- (2) 定年年齢は年金の報酬比例部分の支給開始年齢にあわせて段階的に引き上げること。

2. 定年延長にともなう給与制度の見直し検討について

- (1) 定年延長にともなう給与制度の検討にあたっては、民間のモデルケースともなりうる公平で納得性の高い仕組みとすること。
- (2) 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、および蓄積された知識・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。
- (3) 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. 定年延長にともなう勤務環境の整備について

- (1) 大幅増員で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はかるなど、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。
- (2) 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こと。
- (3) 夜勤・交替制勤務者については、高齢期において夜勤・変則勤務を規制するとともに、免除する制度をもうけること。

- (4) 職員の自己選択による多様な働き方が可能となるよう新たに短時間勤務制度などを実現すること。
- (5) 定年延長の導入にあたっては、将来にわたって、安定的な公務・公共サービスを提供していくためにも経過的取扱いを含め、定員管理を柔軟に行うこと。とりわけ、新規採用の抑制が強いられることなどによって、急速な高齢化や職員構成上のゆがみをもたらし、ひいては、人材育成に支障を及ぼすことがないようにすること。
- (6) 定年延長の実現をはじめ、高齢層職員が安心して働ける職場環境の整備等に必要な予算は、政府の責任で十全に確保すること。

4. その他

- (1) 65歳までの定年延長が完成するまでの間は再任用制度を併置するとともに、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。
- (2) 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の生活関連手当等を支給すること。
- (3) 退職給付のあり方については、国公労連との誠実な交渉・協議をつくし、合意を前提とすること。支給水準については、不利益変更を行わず、維持・改善すること。また、支給時期については、個々の事情に対応するため、本人が選択できるようにすること。
- (4) 役職定年制については、成績主義による任用原則や平等取扱原則などからみて重大な問題を含んでおり、慎重に検討すること。
- (5) 早期退職募集制度は恣意的な運用を行わないこと。

以上