

2024年2月19日

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿  
内閣官房長官 林 芳正 殿

日本国家公務員労働組合連合会  
中央執行委員長 九後 健治

## 2024 年国公労連統一要求書

記録的な物価上昇・高止まりが労働者・国民を直撃し、実質賃金が20か月連続でマイナス（2023年11月毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上））となるなど、国民の生活悪化に拍車がかかっており、生活改善できる大幅賃上げ・底上げは待ったなしの課題となっています。

こうした情勢のもと、日本経団連も「2023年以上の意気込みと決意をもって、賃金引上げの積極的な検討と実施」することを各企業に求める一方で、貴職も所信表明演説で「物価高を上回る所得の実現」「政府による『公的賃上げ』」について言及しています。

最低賃金の大幅引き上げと全国一律制の確立、ケア労働者の大幅賃上げを実現できる報酬改定など、政府が自ら実施できる賃上げ策は多くあります。また、900万人以上の労働者に影響し、地域経済にも広く波及する公務員の賃上げも「公的賃上げ」のひとつです。労働者・国民の生活改善、そして景気回復にむけて、政府の責任を果たすことを求めます。

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できないような状況のなかで、職員は国民のいのちや暮らし、権利をまもるために昼夜を分かたず日々奔走しています。

いま政府に求められているのは、防衛費を5年間で総額43兆円に増額することや大阪万博実施に予算を費やすのではなく、能登半島地震の早期復旧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まもる体制整備と予算の確保です。また、職員が安心して働けるような環境整備は使用者の責任であり、職員の労苦に報いる労働条件改善と人員確保をはじめ十分な安全対策を講じるべきです。

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

- 国家公務員の賃金を月額 27,000 円（6.6%）以上（行政職（一））引き上げること。
- 非常勤職員の時給を 300 円以上引き上げること。
- 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 245,600 円に引き上げること。
- 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。
- 公務職場において時給 1,500 円未満の労働者をなくすこと。
- 高齢層の給与抑制措置を取りやめること。
- 「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。
- 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。
- 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、在職時における最高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 支給地域の拡大など地域手当を改善するとともに、地域間格差を解消すること。
  - イ 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。
  - ウ 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
  - エ 住居手当を改善すること。
  - オ テレワーク実施時の職員の経済的負担を解消するよう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、夜間特殊業務手当を夜間の介護業務にふさわしい額となるよう大幅に増額すること。
  - 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。
  - ケ 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。
  - コ 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。
  - サ 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。
  - シ 宿日直手当を改善すること。
- (13) 非常勤職員の生活関連手当等を支給・改善すること。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。
- (14) 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 行政職俸給表（一）初任給基準表を抜本的に改善すること。
  - ウ 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。
  - エ 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

別添「非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書」を実現すること。

## 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) デジタル行財政改革を口実とした人員削減、行き過ぎた業務合理化は行わないこと。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 「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。
- (7) 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。
- (8) 定員管理にかかる要求は別添「定員管理等に関する要求書」を実現すること。

#### 4 高齢期雇用・定年延長について

- (1) 定年年齢の引き上げに関わって、以下の事項を実現すること。
  - ア 具体的な運用にあたっては国公労連との協議を尽くし、合意をもとに進めること。
  - イ 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、及び蓄積された知識・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。
  - ウ 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。
  - エ 能力・実績主義強化とそれに基づく人事評価制度の見直しは行わないこと。
  - オ 役職定年制については、職場実態を踏まえた運用を可能とする制度とすること。
  - カ 定年年齢を段階的に引き上げていくにあたって、安定的な公務・公共サービスを提供していくためにも必要な定員・定数を確保すること。定員および定数管理については、経過的取扱いを含め柔軟に行うこと。
- (2) 高齢期雇用にかかる労働条件・勤務環境の整備について以下を実現すること。
  - 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の整備に努めること。
  - イ 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設けるなど、特別な措置を検討すること。
  - ウ 時間外労働に対する規制を強化すること。とりわけ高齢期における夜勤・変則勤務を規制するとともに回数制限、免除する制度を設けること。
  - エ 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の一時金並びに生活関連手当等を支給すること。また、定年退職前に残った年次有給休暇を再任用となっても使用できるようにすること。
  - オ 暫定再任用制度について、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。
  - カ 早期退職募集制度は恣意的な運用を行わないこと。

#### 5 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

別添「国家公務員制度に関する要求書」を実現すること。

#### 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。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、超過勤務の大幅な縮減と不払い残業を根絶すること。
  - ウ 超過勤務の上限は月45時間、年間360時間とし、その徹底をはかること。
  - 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 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拡充すること。
  - エ インフルエンザなどによる学校保健安全法にもとづく出席停止に対応するための休暇を新設すること。
- (3) 新型コロナをはじめ、感染症拡大防止にかかる休暇等を拡充・新設すること。

- (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。
- (6) 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とともに、健康保険証利用等を口実とした個人番号カードの取得を強制しないこと。
- (7) 転居を伴う人事異動を縮小し、内示時期や赴任期間について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、相談しやすい体制など、障がいのある職員も含めた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員・利用者への偏見や差別を防止・是正するために必要な措置を講じること。
- (10) 同性パートナーを対象とした諸手当の支給や各種休暇制度、育児・介護をはじめとする両立支援制度など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) 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、対象年齢を少なくとも中学校入学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、中学校入学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、以下の実現にむけて具体的な措置を講じること。
  - ア 雇用の全ステージにおける男女差別を禁止するとともに、ジェンダーギャップを解消すること。
  - 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 感染症防止対策を十全に講じること。
  - イ 労使協議のもとで超勤規制、夜勤制限、勤務時間帯等の実効ある基準を策定すること。
  - ウ 心の健康づくり対策を充実・強化すること。
  - エ パワーハラスメント防止にむけた人事院規則の徹底をするとともに、すべてのハラスメント根絶にむけて体制確保をはじめ具体的な対策を講じること。
  - 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・特別健康診断を充実させること。
  - キ 更年期障害にかかわる措置等を制度化すること。
  - ク 不妊治療費の助成を行うこと。
  - ケ 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。
  - コ 行政機関や職員などを対象とする外部からの暴言、暴力、違法・不当な要求などへの安全確保策・人権確保策を講じること。

- (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について、認定を速やかに行うこと。また、テレワーク実施時の事故等も速やかに公務災害として認定すること。
- (4) 公務・通勤災害の各種給付水準を引き上げること。

## 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) 旅費法を改正し、赴任旅費を改善すること。当面、三社見積りの撤廃をはじめ、移転料等の申請手続きを簡素化し、移転料等を速やかに支給すること。
- (3) 旅費、船員食卓料、庁費など業務関連予算を拡充すること。
- (4) 国家公務員宿舍使用料、駐車場使用料を引き下げること。
- (5) 宿舍に入居することが認められる職員の類型を廃止し、新築やリノベーション、民間賃貸住宅の借受などを含め必要な公務員宿舍を確保すること。また、そのための関連予算を大幅に増額すること。
- (6) 災害時における通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合などに、自己負担が生じないよう必要な措置を講じること。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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・特殊法人・認可法人等が自主性・自律性が発揮できる制度運用を保障すること。
- (2) 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。
- (3) 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。

- (4) 必要な人員確保を保障し、総人件費抑制は行わないこと。
- (5) 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。
- (6) 有期雇用職員の無期転換権やパートタイム・有期雇用労働法に基づく均等待遇を保障する予算を確保すること。
- (7) 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

2024年2月19日

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿  
内閣官房長官 林 芳正 殿

日本国家公務員労働組合連合会  
中央執行委員長 九後 健治

## 非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書

国民の安心・安全に対する公務へのニーズが高まっていますが、政府は依然として定員合理化計画を推進しています。常勤職員が減少するなか職場では、行政サービスを維持するために、約8万人もの常勤的非常勤職員が毎年採用され、現場の第一線で重要な役割を果たしています。現在、国民に提供している公務・公共サービスを非常勤職員抜きに、安定的に継続していくことは困難な状況です。

このように国の機関を支えている非常勤職員の労働条件は一定改善がはかられてきているものの、劣悪な状況を脱したとは言えません。無期転換への機会もなく、任用の更新時期を迎えれば画一的に公募にさらされるなど、不安定な雇用におかれ、精神的負担もきわめて大きくなっています。また、民間企業ではパートタイム・有期雇用労働法によって、正規雇用で働く人と非正規雇用で働く人の不合理な待遇差が禁止されていますが、公務職場では、常勤職員との待遇差が依然として多く残されています。

良質な公務・公共サービスを安定的に提供しつづけるためにも、こうした状況を一刻も早く解消することが必要です。そのために雇用の安定と均等・均衡待遇実現にむけて非常勤職員制度を抜本的に改善することを求めます。

以上、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 非常勤職員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・均衡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) 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「雇止め」は禁止すること。
- (3) 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。
- (5) 障害者雇用を理由として非常勤職員を雇止めすることがないように、各府省を指導すること。また、そのために必要な予算措置を行うこと。

#### 3 均等・均衡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・均衡待遇を確立すること。
- (2) 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、パートタイム・有期雇用労働法の不合理な労働条件相違禁止規定を適用すること。
- (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を実現すること。
  - ア 病気休暇をはじめ無給とされている休暇を有給とすること。
  - イ 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 病気休暇、子の看護休暇における取得要件を撤廃すること。

以 上

2024年2月19日

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿  
内閣官房長官 林 芳正 殿

日本国家公務員労働組合連合会  
中央執行委員長 九後 健治

## 定員管理等に関する要求書

能登半島地震をはじめ頻発する自然災害への対応など、国民の安心・安全に対する公務へのニーズは依然として高い状況にあります。そうしたもと、職場は慢性的な人員不足にあっても職員の努力・奮闘によって行政サービスをなんとか維持してきている現状にあります。

近年、公務に対するニーズが高まっていることもあって、国家公務員の定員は若干でありますが増員がはかられてきたものの、まだまだ不十分です。国民と直接向き合っている地方出先機関までは、増員が行き届いていない実態にあります。

他方、国会のなかでも、公務員の増員や定員管理の在り方について与野党問わず、意見が出されるなど、増員をはじめとする公務・公共サービス拡充への理解と世論は広がっており、現行の定員管理政策を見直す機運も高まっています。

常勤職員が減少するなか、行政サービスを維持するために、多くの非常勤職員が採用されていますが、処遇は劣悪でかつ、不安定な雇用におかれています。希望者全員のフルタイム再任用の実現、長時間労働の是正、両立支援制度の活用など、あらゆる課題において政府の定員管理政策が障害となっており、課題の解消にむけて抜本的転換が求められています。

一方、今夏には「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」にもとづく、新たな定員合理化目標数の策定が懸念されています。職場には合理化を許容できる状況になく、合理化の強要は行政サービスの低下に直結する問題です。

以上のことから、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

- 総定員法を廃止するとともに、「定員合理化計画」を撤回し、必要な要員を確保すること。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。
- 2025年度からの定員合理化目標数を策定・通知しないこと。
- 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。
- 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。
- 障害者および障害者を支援する者について、必要な定員・予算を確保すること。
- 定年延長の運用にあたっては、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、特例定員の取扱いを含め、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。

7 暫定再任用制度について、定員・定数の確保をはじめ、希望者全員のフルタイム再任用を保障すること。

8 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。

以 上

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿  
内閣官房長官 林 芳正 殿

日本国家公務員労働組合連合会  
中央執行委員長 九後 健治

## 国家公務員制度等に関する要求書

「政策決定が歪められた」と指摘される森友・加計学園問題の真相が未だに解明されないなか、公文書の隠蔽や改ざん、業務委託に伴う個人情報のろうえい、「桜を見る会」の名簿の取扱い、持続化給付金の不正受給、統計不正、出入国管理行政の人権侵害など、中央省庁や外局、一部官僚による不祥事が相次いで起こってきており、公務の公正・中立性の確保と民主的運営に関して国民の不信感が高まっています。これらの批判や苦情は、現場の第一線で働く職員にむけられており、国民の権利保障や安心・安全をまもるために日々奮闘している国家公務員の誇りと働きがいを奪っています。

森友・加計問題で指摘された政治と官の関係を中心に現在の国家公務員制度の問題点を改善し、あるべき制度を確立するためには、①公務の公正で民主的な政策決定のための仕組みの整備、②民主的な人事行政機関の設置と公務員の権利保障、③行政の公正・中立・透明性の確保、④総人件費抑制方針の転換による国民の権利保障機能の強化が必要となっています。

また、労働基本権をめぐることは、ILO から再三にわたって是正勧告を受けているにもかかわらず、具体的協議さえも行われていません。労働基本権回復にむけた協議を早期に実施するべきです。

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 民主的な人事行政機関の設置と公務員の権利保障について

- (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) 内閣人事局を廃止するとともに、人事院を改組して、新たな人事行政機関を設置すること。労働条件は、団体交渉で決定することを基本に、その実務を所掌する使用者機関を設置すること。
- (5) 争議権を保障し、争議行為に対する刑事及び民事責任を課さないこと。ただし、争議行為に一定の制約を課す必要がある場合は、労働関係調整法に準じて新たな措置を講じること。
- (6) 労働協約締結権を含む団体交渉権を保障し、すべての労働条件は団体交渉で決定すること。労使協定の履行について財政措置や法改正が必要な場合は、使用者の責任で措置すること。
- (7) 管理職員の範囲については、労働組合法に順じた規定とし、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。
- (8) すべての公務員の団結権を保障し、団結権と団体自治に反する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組合の設立を可能とすること。
- (9) 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。
- (10) 公務員の政治的行為の制限を抜本的に見直し、憲法で保障された市民的・政治的権利を保障すること。
- (11) 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ず、その救済措置を確立す

ること。また、労使間の紛争に関し、斡旋、調停、仲裁及び緊急調整を行うとともに、不当労働行為の救済、労働組合の資格審査を行う機関を設置すること。

## 2 公正で民主的な政策決定のための仕組みの整備について

- (1) 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。
- (2) 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制度とすること。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 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 内閣府について、所掌事務を関係府省に移管するとともに、総合調整機能や各府省に収まらない施策については新たな機関が担う仕組みを整備するなど、廃止を含めてそのあり方を抜本的に見直すこと。
- (6) 幹部職員等の人事については、各府省共通の基準を設けるとともに、中立した第三者機関が担う制度とすること。
- (7) 政策決定を歪めるような政治と官の関係についての疑惑については、第三者機関を設置して、真相解明と再発防止策を確立する仕組みを整備して、公務の公正・中立性を確保すること。

## 3 公正・中立・透明性の確保について

- (1) 行政の公正・中立・透明性の確保、行政と予算の私物化、不正・腐敗を防止するために、各官署毎に職員代表と当局代表による「行政運営委員会（仮称）」を設置し、政策決定、予算執行、行政運営、文書管理について職員の意見を反映する制度を確立すること。
- (2) 情報公開や公文書管理の運用にあたっては、調査権限を有する第三者機関を設置するなどして、公正・中立・透明性を確保すること。
- (3) すべての職員に自らの意見を主張する権利と上司の職務上の命令に対する意見を述べる権利を保障するとともに、不利益禁止規定を設けること。
- (4) 内部告発権を保障し、一切の不利益が課せられないよう国民監視の公正な制度を確立すること。
- (5) 分限・懲戒について、その基準を労使協議により明確にするとともに、あらゆる段階での職員と労働組合の参加を保障すること。
- (6) 公務員制度として、公務の特殊性を踏まえ、退職手当や年金のあり方を見直すこと。
- (7) 退職管理にあたっては、現役時代の公正・中立性の確保を前提に、職業選択の自由を十全に保障すること。

## 4 国民の権利保障機能の強化について

- (1) 国民の権利保障機能を十全に果たすために、役割と需要に応じた体制を確保すること。そのため、総人件費抑制方針を改めるとともに、総定員法の廃止と定員削減計画の中止・撤回すること。
- (2) 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇をはかる法制度を整備すること。また、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。

以 上