

2024年2月20日

内閣総理大臣

岸田文雄様

公務員労働組合連絡会

議長 武藤公明

(公印省略)

要 求 書

貴職におかれましては、公務員人事行政にご尽力されていることに敬意を表します。

さて、能登半島地震からの早期の復旧・復興にむけ公務・公共サービスに従事する職員は高い使命感と責任感を持って懸命の奮闘を続けています。これらの職員の奮闘に応え、職員が安心して、安全に働くことのできる勤務環境の整備や、必要とされる人員と適切な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題といえます。

そのような中、我が国における社会・経済情勢は、アメリカを始めとする諸外国との金利差が拡大する中で円安基調が続き、食料品や電気、ガソリン等のエネルギー価格を含む物価の高騰がなお続いています。このような状況により、実質賃金はマイナスで推移する状況となっています。このように公務・公共サービスを含む現場で働く労働者の生活は引き続き厳しくなっており、全世代にわたる積極的な賃上げが求められています。

公務員連絡会は、これらの情勢認識に基づき「人への投資」と月例賃金の改善を積極的に求める連合2024春季生活闘争に結集し「底上げ」「底支え」「格差是正」をめざして取組を進めます。貴職におかれましては、下記事項の実現に向けて、最大限努力されるよう要求します。

記

1. 働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保等について

- (1) 公共サービス基本法に基づいて良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公務員等公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件を確保することとし、環境整備をはかること。

- (2) 働き方改革について、長時間労働の是正、働きやすい職場づくり、高齢職員の一層の活用等を進めること。

2. 2024年度賃金について

- (1) 勤労者の賃金改善が目下の最大の政策課題となっていることを踏まえ、職員の2024年度賃金を積極的に引上げること。
- (2) 超過勤務手当の全額支給を前提に、独立行政法人等を含めた公務員給与の改定に必要な財源を確保すること。

3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として解決に向けた取組を推進すること。当面、国家公務員の非常勤職員制度について、その実態を把握すること。その上で、法律上明確に位置付け、勤務条件等について、常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。
- (2) 全ての非常勤職員について、「時給1,200円以上」を確保すること。
- (3) 給与については、改正「人事管理運営協議会幹事会申合せ」及び人事院「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、各府省における実態を把握するとともに、着実な待遇改善が行われるよう各府省を指導すること。特に、給与の改定時期については、常勤職員と同様とすること。
- (4) 両立支援制度については、出生サポート休暇、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設および、産前・産後休暇の有給化、育児休業等の取得要件の緩和等について周知し、取得しやすい職場環境の整備を行うこと。
- (5) 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と待遇の改善となるよう、適切な運用に努め、必要な改善措置を講じること。常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を均等待遇の原則に基づきさらに改善すること。

4. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、公務における年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。
- (2) 勤務時間管理システムの各府省における導入の状況および運用の実態を情報提供するとともに、それを踏まえた実効性ある超勤縮減策を各府省に求めること。また、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」に基づく人事管理システムについても、

適宜進捗状況等を情報提供すること。

- (3) 定員管理について、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針（2014年7月25日閣議決定）」に基づく定員合理化目標を見直し、パンデミックや大規模な自然災害にも即時に対応できるための人員を平時から確保すること。
- (4) テレワークを始めとする「柔軟な働き方」の推進に当たっては、国家公務員の職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことなく、柔軟に対応すること。
- (5) 本年4月より導入するとされている勤務間インターバルについて、各職場においてスムーズに実施できるよう、各府省を指導すること。

5. 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用については、法定雇用率が引上げられることを踏まえ、その達成を遵守するとともに、雇用される障害者が無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、政府としての役割を適切に果たすこと。

6. 女性参画の推進及び多様性の確保について

- (1) 公務における女性の登用について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、一層の女性の採用・登用と職域拡大に積極的に取り組むこと。
- (2) 「国家公務員の女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のための取組指針」に基づく各府省の取組計画の着実な実施に向け、積極的な役割を果たすこと。
- (3) L G B T理解増進法等を踏まえ、職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に取り組むこと。

7. 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- (1) 各府省における今年度の状況を検証しつつ、来年度以降についても、柔軟な定員管理を行い、各府省における確実な新採者の確保を支援すること。
- (2) 定年の段階的引上げが完成するまでの間、2013年の閣議決定に基づき、職員の希望に応じた再任用を実現すること。

8. 福利厚生施策の充実と働きやすい職場づくりについて

- (1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の正確な実態把握に基づき、その抜本的な改善・充実をはかること。
- (2) 「国家公務員健康増進等基本計画」の着実な実施をはかるため、政府全体として

の実施体制を確立し、使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること。

- (3) 心の健康づくりについては、管理職員の意識改革はもとより勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。
- (4) 2025年度の予算編成に当たっては、健康診断の充実など、職員の福利厚生施策の改善に必要な予算を確保すること。
- (5) 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。
- (6) ハラスメントの防止について、問題の重要性を認識し、一層有効な対策を着実に推進すること。とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、人事院規則10-16に基づき政府全体で取り組むこと。

9. 公務員制度改革について

国家公務員制度改革基本法第12条に基づく自律的労使関係制度を確立するため、国家公務員法等改正法案の附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）に基づき、公務員連絡会との合意により実現すること。

10. その他の事項について

国が民間事業者等に業務委託や入札等により、事務・事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

以 上