

内閣総理大臣 石破 茂 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 浅野 龍一

2025年国公労連統一要求書

貴職は第217回通常国会の施政方針演説で、「『人財尊重社会』における経済政策にとって、最重視すべきは賃上げ」であり、「『賃上げこそが成長戦略の要』との認識の下、物価上昇に負けない賃上げを起点として、国民の…所得と経済全体の生産性の向上を図って」いくこととしました。また、日本経済団体連合会の2025年版「経営労働政策特別委員会報告」は、「『賃金・待遇決定の大原則』の徹底」として、「賃金引上げと総合的な待遇改善を『人への投資』として明確に位置付け」ることを強調しています。

しかしながら、2024年人事院勧告に基づく国家公務員の賃金は、地域手当の見直しで存続する地域間格差、諸手当の改悪による実質的な「賃下げ」、中高齢層の職務と生活の実態に見合わない低水準の改定など、若年層にも将来的な不安を煽るものとなり、「人材の確保」や「給与の満足度」等で多くの課題を残しました。

一方で、近年の日本社会に漂う閉塞感は、「失われた30年」という言葉に象徴されるように、低迷する経済指標、激甚化する自然災害、蔑ろにされる多様性等が背景にあります。深刻な貧富の格差で疲弊した国民の危機意識は、さまざまな行政ニーズの増大につながっており、誰一人として孤立・困窮させない行政体制の確立が急務となっています。

こうした公務・公共を担う国の行政機関の人的体制とともに、国家公務員が安心して働きつづけられる労働条件の拡充は、その使用者の立場にある政府の責任で実現すべきであり、諸制度の改善や予算の確保など、必要な措置は多岐にわたっています。

つきましては、すべての職員と組織にとって魅力と持続可能性のある職場環境が構築されるよう、下記の要求の実現に向けた誠意ある回答と対応を求めます。

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・派遣などを含めて、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。
- (11) 諸手当は、以下の要求を実現すること。
- 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。
- イ 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。
また、自然災害等の発生に伴い、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すること。
- ウ 扶養手当の支給範囲・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。
- 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 特地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。
- (12) 昇格改善は、以下の要求を実現すること。
- 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・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向けた重点要求書」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) 別添「定員管理等に関する要求書」を実現すること。
- (3) 業務上で発生した事故等は組織的な対応を徹底し、職員の個人責任を追及しないこと。
また、国民の安心・安全の確保に向けて、再発防止策や職員のメンタルヘルス対策等の必要な措置を十全に講じること。
- (4) 公務・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。
- (5) 国民生活や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・拡充するとともに、国の直接運営がより効率的・効果的、かつ高い公共的見地から貢献できる事務・事業は、再公営化すること。
- (6) 旧社会保険庁職員の分限免職処分を撤回し、安定した年金業務の実施体制を確保すること。

- (7) 「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実施しないこと。
- (8) 公共サービス基本法に基づき、国が委託する事務・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。

4 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。
 - 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 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。
 - 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。
- (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。
 - 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の改善を図るなど、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。
 - 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。
 - エ 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。
 - オ 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任用を保障すること。
 - カ 早期退職募集制度は恣意的に運用しないこと。

5 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

別添「国家公務員制度等に関する要求書」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) 労働時間の短縮に向けて、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 他律的業務の比重の高い部署と特例業務を必要最小限とし、超過勤務命令の方法を明確化すること。
また、超過勤務の上限を月 45 時間、年 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。
- (2) 休暇制度を以下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するとともに、不妊治療費を助成すること。
 - エ インフルエンザや新型コロナウィ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) マイナンバー制度は直ちに廃止すること。
また、個人番号カードは、身分証との一体化を中止するとともに、健康保険証利用等を口実として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の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、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) 別添「性的マイノリティをめぐる職場環境の改善等に関する要求書」を実現すること。

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、取得要件・方法、要介護期間の制限撤廃等の改善を図ること。
- 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。
- (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。
- 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こと。

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決定すること。
- ウ 心の健康づくり対策を強化すること。
- エ パワーハラスマ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、すべてのハラスマントの根絶に向けて、実効性のある対策を講じること。
- オ 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・不当な要求等への安全確保対策を講じること。
- カ 看護師の夜勤は、3人以上・月6日以内に制限すること。
- キ 一般健康診断・特別健康診断を充実させること。
- ク 更年期障害に関わる措置等を新設すること。
- 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、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。
- (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。

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、職員の処遇改善に必要な予算措置を講じること。
- (2) 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、速やかに支給すること。
- (3) 旅費、船員食卓料、宿泊費等の業務関連予算を拡充するとともに、支給水準を引き上げること。
- (4) 宿舎への入居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等を含め、必要な公務員宿舎を確保するとともに、そのための予算を大幅に増額すること。
- (5) 国家公務員宿舎使用料、駐車場使用料を引き下げる。
- (6) 年金制度は、支給開始年齢の60歳への引下げ、マクロ経済スライドの廃止等、抜本的に改善すること。当面は、厚生年金への一元化に伴う給付の引下げや掛金の引上げなどの不利益を是正すること。
- (7) 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 退職等年金給付の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、支給額の引上げと支給対象の拡大を図ること。
- ウ 交替制勤務、海上勤務等で心身の負担を伴う職種は、繰上げ支給を可能とすること。
- エ 標準報酬月額の算定基礎から通勤手当・住居手当等の実費弁償的手当を除外すること。
- (8) 短期給付制度について、以下のとおり改善すること。
- ア 本人と家族の自己負担を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と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。
- (9) 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の代表を参加させるなど、連合会と単位共済組合の運営の民主化を図ること。

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・認可法人等の運営に当たっては、その自主性・自律性を保障するとともに、労働組合と協議するなど、職員の意見を反映させる仕組みとすること。
- (2) 必要な人員を確保するとともに、事業の安定性と継続性を保障する財政的な措置を講じること。
- (3) 組織、事務・事業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、政府は不当に介入しないこと。
また、職員の雇用は国の責任で維持すること。
- (4) 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・均衡待遇を保障できる予算を確保すること。

以上

内閣総理大臣 石破 茂 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 浅野 龍一

国家公務員制度等に関する要求書

現行の人事院勧告制度には、賃金の官民較差を適正に解消できない構造的な問題など、さまざまな矛盾と限界が顕在化しています。2021年と2024年の給与勧告をめぐっては、その改定時期が遵守されず、国家公務員の労働基本権制約の代償措置としての実効性や合理性、すなわち合憲性にも影響する重大な権利侵害がありました。労働基本権は、国際的にも保障されている労働者の普遍的な権利であり、それが一部の労働者で剥奪されていることは人権侵害でしかありません。

また、「行政が歪められた」と指摘される森友・加計学園問題では、公文書の隠蔽や改ざんの真相が解明されないままとなつておらず、過剰な政治主導による人事の弊害として、さまざまな政策決定で委縮・忖度する官僚の実態が指摘されています。

さらに、国家公務員倫理規程違反等が招いた公務の公正・中立性への国民の不信感は、地方支分部局の行政と職員への理不尽な批判やハラスメント等にもつながり、国家公務員の志願者の減少と離職者の増加は、総合職・一般職ともに顕著となっています。

こうした実態を是正するためには、国家公務員の権利の回復と保障、民主的な政策決定システムと人事行政、組織のガバナンスを担保する諸制度等が不可欠です。

つきましては、下記の要求の実現に向けた誠意ある回答と対応を求めます。

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) 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) 「公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約」(ILO第151号条約)を批准すること。
- (3) 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。
- (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。

また、労働条件は、団体交渉で決定することを基本とし、その実務を所掌する使用者機関を設置すること。

- (5) 労働協約締結権を含む団体交渉権を保障すること。労使協定の履行に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。
- (6) 争議権を保障し、争議行為には刑事責任と民事責任を課さないこと。
ただし、争議行為に一定の制約が必要な場合は、労働関係調整法に準じた措置を講じること。
- (7) 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。

- (8) 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。
- (9) 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こと。
- (10) 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。
- (11) 労使間の紛争に際して、斡旋、調停、仲裁、緊急調整とともに、不当労働行為の審査・救済措置、労働組合の資格審査等を担う機関を設置すること。
- (12) 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。

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。
- (2) 能力・実績主義強化とそれに基づく給与制度の見直しを強行しないこと。
- (3) 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。
 - 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。
- (4) 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。
- (5) 内閣府は、所掌事務を関係府省に移管するとともに、総合調整機能や府省横断的な施策を担う新たな機関を整備するなど、その廃止を含めて在り方を抜本的に見直すこと。
- (6) 幹部職員人事は、各府省共通の基準とともに、中立的な第三者機関が担う仕組みを整備すること。
- (7) 政策決定を歪める政官関係の疑惑は、第三者機関の設置により真相解明と再発防止策を確立する仕組みを整備し、公務の公正・中立性を確保すること。
- (8) 公務労働者の基本的人権を侵害する特定秘密保護法を廃止すること。当面は、「適正評価」によるプライバシーの侵害や差別を防止すること。

3 行政の公正・中立・透明性の確保について

- (1) 行政と予算の私物化、不正・腐敗等を防止するため、各官署に労使代表による「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、公文書管理等について、職員の意見を反映させる仕組みを整備すること。
- (2) 情報公開や公文書管理の運用に当たっては、独立した調査権限を有する第三者機関等を設置すること。
- (3) 上司の職務命令の合理性をはじめ、すべての職員に自らの意見を主張する権利を保障するとともに、不利益取扱いの禁止を定めること。
- (4) 職員の内部告発権を保障するとともに、国民監視のもとで告発者を保護できるよう、不利益取扱いの禁止を徹底すること。
- (5) 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) 退職管理に当たっては、現役時代の公正・中立性の確保を前提として、職業選択の自由を十全に保障すること。

内閣総理大臣 石破 茂 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 浅野 龍一

定員管理等に関する要求書

国の行政機関の定員管理は、「行政機関の職員の定員に関する法律」（総定員法）のもと、2004年の「今後の行政改革の方針」、2014年の「国家公務員の総人件費に関する基本方針」等の閣議決定に基づき、2005年度から2024年度までの20年間では、5年間で10%の定員合理化（削減）が実施されました。

その結果、職場の人的体制は脆弱化し、①職員の超過勤務に依存した恒常的な長時間・過密労働の蔓延、それに伴う健康被害とハラスメントの誘発、②両立支援制度の形骸化など、ワークライフバランスを実現できない職場環境、③業務量に見合わない給与水準の満足度と職務へのモチベーションの低下、④こうした実態が複合的に影響した加速度的な若者の「公務員離れ」など、さまざまな弊害を招いています。

2024年6月には、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」が10年ぶりに一部変更され、定員合理化目標数の割合が半減しました。しかしながら、2025年度機構・定員等審査結果では、増員が4,768人にとどまり、定員合理化や時限定員等の減員に伴い、実質的な定員は▲1,327の純減となりました。「人手不足」をめぐる諸課題の解消を行政DXに依存しようとする傾向もあり、国民の行政ニーズに適応する組織体制の回復は期待できません。

政府が実現すべきは、新自由主義的な「行政改革」が招いた行政体制の脆弱性を是正するため、現在の定員管理政策を早急かつ抜本的に転換するとともに、各府省の基盤的業務に従事する職員を増員し、国民本位の行財政・司法を確立することです。

つきましては、これまでの定員管理政策の徹底的な検証とともに、下記の要求の実現に向けた誠意ある回答と対応を求めます。

記

- 1 「行政機関の職員の定員に関する法律」（総定員法）を廃止すること。
- 2 「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を撤回すること。
- 3 2025年度以降の定員合理化目標数を撤廃するとともに、柔軟な定員管理を実現するなど、国家公務員を大幅に増員すること。
- 4 適正な人的体制と人材を確保し、デジタル行財政改革に基づく定員合理化、人手不足を口実とした行政DXによる過剰な業務改革を強行しないこと。

- 5 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。
- 6 行政職(二)の不補充政策を撤廃すること。
- 7 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・定数を確保すること。
- 8 障がいのある職員の合理的配慮が確保されるよう、当事者を支援・サポートするための定員を措置すること。

以上

内閣総理大臣 石破 茂 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 浅野 龍一

非常勤職員制度の抜本改善に向けた重点要求書

非常勤職員の劣悪な労働の実態は、「官製ワーキングプア」とも揶揄されています。その要因は、過剰な定員削減により脆弱化した常勤職員の人的体制を補完するため、必要な勤務環境と人事制度を整備することなく、非常勤としての雇用を無秩序的に増大させてきたことなどにあります。

2024年7月現在のところ、複数回にわたって再採用される非常勤職員は、全国の推計で8万人超となっており、常勤職員を含めた一般職の国家公務員の23%以上を占めています。もはや臨時・一時的な官職や業務に従事することを前提とした非常勤職員制度の前提が破綻・形骸化しています。

また、2024年6月には、「有為な人材を安定的に確保する」ため、期間業務職員の「3年公募要件」が廃止されましたが、依然として非常勤職員の任期は1年が限度であり、再採用には公募に応募することが原則とされるなど、極めて不安定な雇用を余儀なくされています。

一方で、民間の非正規労働者をめぐる社会問題は、労働契約法による「無期転換ルール」の導入、パートタイム・有期雇用労働法による不合理な待遇と差別的な取扱いの禁止などにより是正されつつあり、この国の労働法制の趨勢となっています。

つきましては、非常勤職員にも労働者としての地位と権利が保障されるよう、下記の要求の実現に向けた誠意ある回答と対応を求めます。

記

1 非常勤職員制度の抜本改善について

- 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。
- 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、そのための措置として、総定員法を廃止するとともに、定員合理化に関わる閣議決定を撤回し、行政体制の整備・拡充を図ること。

2 雇用の安定と身分保障の確立について

- 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。
- 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。
- 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 均等・均衡待遇の確立について

- 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當に一本化すること。
- (5) 休暇制度について、当面は、以下の措置を早急に実現すること。
 - 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。

以上

内閣総理大臣 石破 茂 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 浅野 龍一

性的マイノリティをめぐる職場環境の改善等に関する要求書

最高裁判所は2023年7月11日、経済産業省の職員が性自認に基づくトイレの利用を制限されたことについて、それを是認する人事院の判定が違法であると判示しました。

また、人事院規則等に定められた「配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）」について、同性パートナーが含まれないとする政府・人事院の解釈は、性別に基づく差別的なものと指摘せざるを得ません。

一方で、人事院規則等には、「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」がハラスメントに該当することなどが定められ、「令和6年度における人事管理運営方針」（2024年3月内閣総理大臣決定）では、「性的指向・ジェンダー・アイデンティティの多様性に関する理解増進」等が謳われるにとどまっています。

性的マイノリティを当事者とする職場の諸課題は、長年にわたって潜在化していましたが、すでに多くの民間企業や地方公共団体等が当事者に配慮した職場環境を整備するとともに、諸手当や両立支援、福利厚生制度等を適用しています。「情勢適応の原則」を踏まえれば、国家公務員にも早急に実現すべき措置が少なくありません。

つきましては、職員の多様性を尊重するとともに、職場に共生社会を構築するため、下記の要求の実現に向けた誠意ある回答と対応を求めます。

記

- 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。
- 性的指向・性自認に関する差別の禁止とともに、人事院規則10-10を含めて、すべての職員への周知を徹底すること。
- 当事者がカミングアウトできる組織風土を醸成するため、性的指向・性自認に関する啓発・研修を継続的に推進すること。
また、当事者にカミングアウトを強制しないこと。
- 当事者がカミングアウトした場合には、本人の意向やプライバシー保護等に留意し、情報セキュリティの措置を徹底するとともに、アウティングの被害を防止すること。
- 諸課題に適切に対応できる職場環境を整備するため、総合的かつ統一的なガイドラインを作成すること。

- 6 専門の相談窓口を設置するとともに、管理監督・担当職員に必要な研修を受講させること。
また、当面は外部の相談窓口の活用を含めて検討すること。
- 7 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。
- 8 職場で定期健康診断等を実施する場合には、医療機関の指定や日時・場所等、当事者の意向を尊重した措置を講じること。
- 9 すべての職員に特定の性別に基づく服装（ネクタイ、スカート等）、身体装飾（髪型、化粧等）を強制しないこと。
- 10 職員の入事情報等に記録する性別欄の要否を検討し、ジェンダー統計等の合理的な理由が存在しない場合には削除又は記録を任意とすること。
また、性別欄を存続させる場合には、性自認に基づく記録を可能とすること。
- 11 「国の行政機関における職員の旧姓使用について」（2017年8月31日各府省庁官房長等申合せ）に準じて、性自認に基づく氏名や同性パートナーと同一の氏等、通称名（ビジネスネーム）の使用を可能とすること。
- 12 勤務条件等に関わる諸制度は、次のとおり改善すること。
 - ア 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。
 - イ 同性パートナーを国家公務員等の旅費に関する法律、国家公務員災害補償法や国家公務員共済組合法の「遺族」「配偶者」等に含めること。
 - ウ 性別不合に伴う性別適合手術やホルモン投与等に利用できる休暇・休業制度を創設すること。

以上