

2021年 2月19日

内閣総理大臣 菅 義偉 殿
内閣官房長官 加藤 勝信 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

2021年国公労連統一要求書

新型コロナウイルス感染症が再び猛威を振るい、国民の命が脅かされるとともに、くらしも危機的状況に陥っています。いま必要なのは「公助」であり、国の責任で国民の命やくらしを守ることです。そのためにも増員をはじめとする公務・公共サービスのいっそうの拡充が不可欠です。

一方、コロナ禍において、行政機関に対する国民からのニーズや期待が高まる中、職員は感染の不安に苛まれながらも国民の命やくらし、権利を守るために現場の第一線で昼夜分かたず奮闘しています。政府の責任で安心して働ける十分な安全対策はもちろんのこと、モチベーション向上にむけて職員の労苦に見合う労働条件改善を実現すべきです。そのことが質の高い公務・公共サービスを提供していくことにつながります。

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 20,000 円 (4.9%) 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 191,700 円、一般職大卒初任給 (1 級 25 号俸) を 223,300 円に引き上げること。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (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 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 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
 - ウ 住居手当を改善すること。

- 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 介護員（看護助手）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。
 - カ 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - キ 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。
 - ク 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。
 - ケ 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。
 - コ 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。
 - サ 宿日直手当を改善すること。
 - シ 新型コロナウイルスに感染するリスクが高い窓口等で業務に従事する職員に対して手当を新設すること。
- (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（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) 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、高い公共的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。
- (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) 雇用と年金の確実な接続を実現するため、定年年齢を65歳に引き上げること。
- (2) 定年延長にともなう給与制度の見直し検討について以下を実現すること。
 - ア 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。
 - イ 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。
 - ウ 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。

(3) 定年延長にともなう勤務環境の整備について以下を実現すること。

ア 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もうけること。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 能力・実績主義強化とそれにもとづく人事評価制度の見直しは行わないこと。

(4) 高齢期雇用にかかる労働条件の整備について以下を実現すること。

ア 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。

イ 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。また、定年退職前に残った年次休暇を再任用となっても使用できるようにすること。

ウ 退職給付のあり方については、国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。

エ 役職定年制は慎重に検討すること。

オ 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 タイムカードを導入するなど、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 経済的措置を含めて長期勤務休暇（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。
- 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) 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) テレワークの実施にあたっては、客観的な勤務時間管理を導入・徹底するとともに、長時間労働を防止すること。また、実施にかかる費用は本人に負わせないこと。
- (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、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が可能とすること。

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、対象年齢は、当面、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 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。
 - 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 不妊治療費の助成を行うこと。
 - 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。
 - ケ 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。
 - コ 新型コロナウイルス対策について、職場実態も踏まえた万全の策を講じること。
- (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の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、船員食卓料、庁費など業務関連予算を拡充すること。
- (3) 実態に見合うよう移転料、着後手当、扶養親族移転料を改善すること。また、移転料等の申請手続きの簡素化をはかるとともに、速やかに支給すること。
- (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。また、宿舍に入居することが認められる職員の類型を廃止し、必要な公務員宿舍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。
- (5) 災害時において宿泊や通勤手段・経路の変更等が生じた場合への必要な措置を講じること。
- (6) 職員一人あたりの執務スペースの拡充やバリアフリー設備の充実、相談しやすい環境など障がいを持つ職員も含めた働きやすい職場環境を整備すること。
- (7) 性的マイノリティの職員や行政利用者への偏見や差別を防ぐために必要な措置を講じること。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 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) 独立行政法人制度等について、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・事業の一方向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) 有期雇用職員の無期転換権や同一労働同一賃金ガイドラインに基づく均等待遇を保障する予算を確保すること。

(6) 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

2021年 2月19日

内閣総理大臣 菅 義偉 殿
内閣官房長官 加藤 勝信 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

政府が常勤職員の削減をすすめる一方で、国民ニーズや複雑・困難化する業務等への対応に非常勤職員も現場の第一線で重要な役割を果たしています。非常勤職員はいまや約8万人にものぼり、非常勤職員抜きには、安定的な公務・公共サービスが提供できないといっても過言ではありません。

しかし、このように国の機関を支えている非常勤職員の雇用は不安定で無期転換への機会もないばかりか、画一的な「公募」にさらされるなど、精神的負担も大きくなっています。くわえて処遇も「官製ワーキングプア」と揶揄されるように劣悪であり依然、常勤職員との格差は歴然です。

他方、民間企業では4月から、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格差が禁止され、郵政労契法 20 条裁判でも正規社員と非正規社員の不合理な格差が断罪されています。このように均等待遇と雇用の安定は、社会の共通認識となっており、国で働く非常勤職員においても、雇用の安定と均等・均衡待遇実現にむけて抜本的な制度改善が必要です。

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「雇い止め」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い止めすることがないよう、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) 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 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 非常勤職員の病気休暇、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。

以 上

2021年 2月19日

内閣総理大臣 菅 義偉 殿
内閣官房長官 加藤 勝信 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

今般の新型コロナウイルス感染症対策や頻発する自然災害への対応をはじめ、国民の安心・安全に対する国民のニーズはこれまでにないほど高まっています。しかし、このコロナ禍における医療・検疫体制などを顧みれば、予算・人員不足などによる国の行政体制の脆弱性が露わになったといえます。

このままの定員管理が続いていけば、新型コロナウイルスのような非常事態時に十分な対応ができなくなるばかりか、日常の公務・公共サービスも十分に提供できなくなるのではないかという危惧があります。

そうした実態のなかで、コロナ禍や頻発する自然災害に対応するなど、国民のいのちや暮らし、権利をまもる公務員が少ないとの世論も大きくなっています。国会のなかでも公務員の定員管理のあり方について与野党問わず意見が出され議論となるなど、公務・公共サービスの重要性や拡充への理解が広がっています。

一方で常勤職員が減少するなか、多くの非常勤職員が採用されていますが、劣悪な処遇にくわえ不安定雇用におかれています。定年延長や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、あらゆる面で政府の定員管理政策が障害となっており、転換が求められています。

こうしたことから、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

- 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、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。
- 2 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。
- 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 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。
- 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 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再任用を保障すること。
- 7 行（二）職の不補充政策を撤廃すること。

以上

内閣総理大臣 菅 義偉 殿
内閣官房長官 加藤 勝信 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、公文書の廃棄や改ざん、障害者雇用をめぐる問題、業務委託に伴う個人情報のろうえい、統計偽装、「桜を見る会」の名簿の違法な取扱いなど、中央省庁や一部官僚による不祥事が相次いで起こっており、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は強まっています。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・安全を守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回復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に改めるとともに、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 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