

《政府・内閣人事局交渉》

2019年国公労連統一要求書等を提出

国公労連は15日、政府・内閣人事局に対し「2019年国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書」「国家公務員制度等に関する要求書」を提出しました。

政府側は内閣人事局・植田人事政策統括官(写真左)が対応し、国公労連側は岡部委員長(写真右)を責任者に7名が交渉に参加しました。



賃上げ・地域間格差是正・非常勤処遇改善・増員など強調

要求提出にあたり、岡部委員長は以下の主張を行いました。

- いま国会でも議論となっているが、物価変動の影響を除いた実質家計消費支出は、2014年の消費税増税前と比較して年額25万円も減少していること。18年の実質賃金は前年比マイナス、政府の公表値でも増税前と比べて10万円以上も落ち込んでいることなどが明らかとなっている。

大企業は史上空前の利益を上げているが、内部留保として溜め込み、株主配当や役員報酬は増やす一方で、労働者の賃金は全く改善されず労働分配率が低下し続けていることが最大の問題だ。

国家公務員も同様、特に地方勤務の中高齢層職員は「給与制度の総合的見直し」に伴う現給保障の終了、配偶者にかかる扶養手当の削減等によって最大1万円を超える賃下げが行われた。これをカバーし、生活改善し得る大幅な賃上げは、きわめて切実かつ正当な要求だ。

低賃金構造と地域間格差を制度的に規定している人事院勧告と地域別最低賃金について、とりわけ地域間格差の拡大は、社会政策上の問題となっており、各省の人事施策にも少なくない影響を及ぼしている。全国一律の最低賃金制度の確立を含め、政府として地域間格差の是正に向けた検討を求める。

- 非常勤職員の処遇については、政府の「申し合わせ」等によって一定改善されてきているものの、「予算の範囲内」とされていることから、省庁によっては基本賃金の引き下げや勤務時間の短縮など、本来の趣旨を逸脱した運用が行われている。また、給与改定が4月に遡及されず、夏季休暇が付与されない、病気休暇が無給であるなどに加え、「3年公募」要件が貫徹され、雇用の安定に逆行する状況となっている。

しかし、日本郵政の労契法20条裁判の控訴審判決では、年末年始の勤務手当や有給の病気休暇などを認めて会社に損害賠償を命じるなど、均等待遇はいまや社会的合意となっている。

政府・厚生労働省もガイドラインを策定して民間を指導しているもとで、労働契約法等とのダブルスタンダードではなく、各省庁の予算確保を含め不合理な労働条件の相違を直ちに禁止・是正することを求める。

- 毎月勤労統計をはじめ、政策の立案・政策評価の前提となる国の基幹統計で多くの問題が発覚していることは由々しき事態であり、徹底した真相解明が求められている。同時に、調査統計部門の予算や体制などの構造的な問題、統計手法の全面的な情報公開、専門家の育成などを含めた抜本的な再発防止策が急がれていることを強調しておきたい。

国の統計職員は、この15年間で約7割(4,301人)も削減されているうえ、政府は昨年「官民の統計コストを3年間で2割削減」を閣議決定するなど、「生産性」に偏重した施策を推進している。そもそも、定員の再配置を含む定員合理化を一方的に押し付け、地方の出先機関を中心に大幅な人員削減を強行してきたが、こうした現場軽視の施策が今回の問題の背景要因の一つにあるのではないか。

国民の権利保障機能を十全に果たすために、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撤回、新たな定員合理化計画の策定を断念することを強く求める。

- 森友・加計学園に代表される特例的な政策決定、公文書の改ざん・隠蔽、障害者雇用の水増し、統計の不正調査など、行政府に対する国民の信頼が根底から揺らいでいる今日、これらに関する批判や苦情は、現場の第一線で国民と直接向きあう職員にむけられており、行政を下支えしている国家公務員の誇りと働きがいと奪いかねない事態になっている。

そのため、国公労連として①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、を柱とする「公正で民主的な公務員制度確立をめざす提言」をとりまとめた。

この提言にもとづいて「国家公務員制度等に関する要求書」を提出するので、政府として正面から受け止め、検討することを求める。

- 政府・使用者として、私たちの要求を真摯に受け止め、国家機関等に働く労働者の賃上げと安定した雇用の実現、定員政策の転換で国民の権利や安心・安全をまもる公務・公共サービスの拡充をはかることを求めたい。

つづいて、九後書記長が、重点的な要求ごとに以下の主張を行いました。

1 賃金等の改善について

- 今年の賃金改善については、月額23,000円以上の引き上げを求める。この額は、国公労連が昨年実施した組合員の要求アンケートの結果に基づくものであり、政府として重く受け止めるべきである。要求アンケートでは、約6割の組合員が、生活が「苦しい」と答えている。これは、ここ5年、本俸が改善されているが、物価上昇にも満たないわずかな賃上げであり、「給与制度の総合的見直し」にともなう現給保障を受けていた職員の多くがわずかな賃上げさえも受けていないことによるものである。そのうえ、現給保障措置が終了し、扶養手当の配偶者部分の引き下げ、宿舍使用料の値上げも強行された。他方で、定年延長の際の60歳未満の賃金カーブも抑制する方針との報道がなされているが、仮に報道が事実であれば、この間の高齢層職員への賃金抑制をさら

に上乘せすることとなり、職務給の原則にも反することはもちろん、職員は生活設計もできず、モチベーションの低下に繋がることは明らかである。

国家公務員をはじめとする労働者の賃金改善は、経済の好循環や格差と貧困の縮小の実現につながるものであり、社会的にも切実かつ喫緊の課題であり、使用者として組合員の要求を受け止め、生活改善できる賃金の引き上げを行うよう求める。

2 非常勤職員制度の抜本改善について

- 国の職場で働く非常勤職員は、公務・公共サービスの提供のためには不可欠な存在であるにもかかわらず、その位置づけが法的にあいまいであり、それゆえに様々な問題が生じている。

したがって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ため、国公労連の重点要求に沿った検討と具体化を求める。

- 非常勤職員は、雇用について、有期雇用とされていることから本来保障されるべき身分保障も不十分である。質の高い公務・公共サービスの提供のためには、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・定員化すべきである。少なくとも改正労働契約法で定められている無期雇用への転換が公務職場でも可能となるよう制度を早急に整備すべきである。

さらには、公務の専門性維持を困難にし、職員に深刻な精神的負担をもたらす、更新にかかる公募要件の撤廃を求める。人事院は、公募について公務員制度の成績主義や平等取扱いの原則などを理由に硬直的に運用しているが、政府として、職場の混乱や、非常勤職員の権利侵害につながる公募はやめさせるべきである。

公募によらずに専門性の高い非常勤職員の雇用を更新することは、成績主義や平等取扱いの原則には反しないし、道理にかなっている。ただちに更新にかかる公募要件を撤廃すべきである。

- 非常勤職員の賃金については、「時給170円以上」の引き上げを要求する。また、「官製ワーキングプア」などといわれる低賃金労働者の解消のため、公務内の最低賃金の要求として、時給1,000円、日額8,000円、月額176,000円への水準改善を求める。

また、勤勉手当の支給にともない、政府は、「勤務実績把握方法の例」を示したが、この評価結果により不当な差別や雇い止めなどがされないよう、各府省に指導を徹底することを求める。そのうえで、勤勉手当の原資はすべて期末手当に回し、一時金を一本化するよう求める。

3 国民本位の行財政・司法の確立について

- 2019年度機構・定員査定結果では、政府の重点施策への増員が行われる中で、国民と直接向き合う地方出先機関の職場を中心に大幅な削減査定が行われている。昨年11月5日に提出した「定員管理等に関する要求書」を重く受け止め、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即刻廃止、新たな定員削減計画を策定しないよう求める。

一方で、2019年度の新規増員の当初要求、審査結果は、前年度比でいずれも増となっており、さらに定員純減数を上回る定員が措置されたことや、時限の増員が措置されたことは、総定員法と定員削減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る。

当面は、業務運営や組織維持のために、障害者をサポートする支援者についても必要な定員・予算を確保し、定員の枠外として措置することなど、柔軟な定員配置を可能とすべきである。また、定員管理は、労働条件と分かちがたく結びついていることから、労働組合との議論を行う場

を設けるよう求めたい。

4 高齢期雇用・定年延長について

- 高齢期雇用・定年延長については、1月9日には日経新聞が「60歳超の国家公務員給与7割をはじめとする法案を年内の提出をめざす」、1月20日の東京新聞では「定年延長法案見送り」と報道した。国公労連として定年延長制度の具体的内容について早期に示すよう求めてきたが、そうした説明が一切されず、職員は将来不安を抱え、生活設計も立てられない状況の中、マスコミ報道が先行したことは、内閣人事局への不信感を禁じ得ないし、非常に遺憾である。あらためて、定員問題と退職給付の在り方を含む全体像と今後のスケジュールを示すことを求める。
- 定年延長にあたって検討すべき課題については、昨年8月10日に「2018年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」を提出・交渉した際に指摘したとおりであるが、課題の多くは、労働条件と密接に関連するものである。また、政府は、「人事院の意見の申出を踏まえることを前提として、国民の理解を得てまいりたい」などとしているが、人事院の意見の申出は、給与水準を7割としていることをはじめ、多くの問題点がある。したがって、定年延長制度については、政府が一方的に決めるのではなく、さまざまな職場の意見を踏まえること、すなわち国公労連との合意を前提とした協議や意見交換による対応が必要である。

5 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

- ILO 条約勧告適用専門家委員会は、政府に対して、自律的労使関係制度などに関して社会パートナーとともに期限を区切った行動計画の策定を呼びかけ、専門家委員会前に報告するよう求めたが、政府は、ILO 勧告を真摯に受け止めることもなく、国公労連との具体的協議さえも行おうとしていない。政府・使用者として、民主的公務員制度と労働基本権の確立について誠意ある回答とその実現にむけた対応を求める。

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

- 人事院は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき、人事院規則を制定した。しかし、その内容は、他律的な業務の比重の高い部署で1箇月について100時間かつ1年について720時間等とする過労死ラインに達する上限時間の設定を行い、さらに「重要な政策に関する法律の立案など、特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」については、それをも上回る上限時間の特例などを認めており、とても長時間労働が是正できるとは思えない内容となっている。少なくとも、上限時間の特例はきわめて限定的なものとするに加え、民間の労働法制で罰則化していることと同等な効力を持つ制度となるよう、政府・内閣人事局として責任をもって各府省に指導を徹底すべきである。

長時間労働の是正にむけて、国公労連は、上限規制の徹底とともに、それぞれの職場の実態にあわせた客観的な勤務時間管理の義務化、窓口受付時間の設定、インターバル制度の導入など、実効性のある対策を講ずべきであることを求めてきた。これらの対策とともに、超過勤務時間が高止まりしている最大の要因である政府の定員管理政策を転換し、総定員法と定員削減計画を即刻廃止すること、新たな定員削減計画は策定しないことを求める。

7 労働条件・業務関連予算等について

- 政府がすすめた公務員宿舎削減の影響は、全国転勤が必要な国家公務員にとって深刻であり、宿舎に入居できない事例が数多く報告されている。また、宿舎使用料の引き上げで職員の負担は増大している。安心して職務に従事するため、ひいては、全国斉一であるべき公務運営を確保するために必要な宿舎を確保するとともに、宿舎使用料等を引き下げるよう求める。
- 赴任旅費（移転料、着後手当、扶養親族移転料）の改善を求める。物流業界の人手不足の深刻化に伴い引っ越し費用が高騰しており、赴任に要する費用などの実態に応じた改善が喫緊の課題となっている。また、国土交通省も引っ越しのピークを避けるよう要請しているが、転居を伴う人事異動の縮小、人事異動時期や赴任期間の柔軟な対応によって自己負担を生じさせないなど、各省を指導するよう求める。

8 独立行政法人制度等について

- 独立行政法人等の運営費交付金は連年にわたって削減されつづけ、正規の職員が採用できず、不安定で劣悪な労働条件に置かれている非正規職員や任期付研究員で対応している法人が増え、業務や研究の継続性が阻害されかねない状況となっている。特に、有期雇用職員について、運営費交付金に関する将来不安を理由に無期転換しないという法人が見受けられる。労働契約法が適用される独立行政法人等として、不当な雇い止めが起こらないよう、労働契約法の趣旨を踏まえて政府として予算措置を含め各府省への指導を徹底するよう求める。

以上の要求説明を受け、内閣人事局・植田統括官は以下のコメントをしました。

- 要求書を受け取るとともに詳細に説明を受け、要求の趣旨は承った。
- 要求事項は多岐にわたっているため、今後内容を十分に検討させていただいた上で、各要求事項に対する回答についてはしかるべき時期に行いたい。

最後に、岡部委員長は以下のように述べ、交渉を締めくくりました。

- 本日提出した各要求について、今後、各レベルで誠実な交渉・協議を行うことを求める。現場では、年々厳しくなる体制のもとで懸命に行政を支えている。その実態にしっかり目を向け、そこから導き出された賃金・労働条件の改善要求の実現に努力することが政府・使用者としての責務ではないか。

統一要求に対する回答については、19春闘の統一回答指定日に合わせ、政府・使用者として最高責任者が対応するよう求める。

以 上

《別添》

2019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

2019 年国公労連統一要求書

政府は、月例経済報告等に関する関係閣僚会議などで「景気の現状についての総括判断は、緩やかに回復している」としていますが、労働者・国民にはその実感はありません。

労働者の実質賃金はこの5年で5%減少し、年収200万円以下のワーキングプア層は12年連続で1,000万人を超えるなど、格差と貧困が広がり、その深刻さは増しています。一方で、大企業の内部留保は425兆円を超え、一億円以上の役員報酬を得ている大企業の役員は2012年の2倍に迫ろうとしています。

私たち国公労働者も、①「給与制度の総合的見直し」による平均2%（高齢層で最大4%）の賃下げの強行により、多くの職員が4月からの現給保障廃止によって賃下げとなっていること、②配偶者にかかる扶養手当の改悪、③宿舍使用料の引き上げ、④増税、物価上昇、社会保障改悪などによる負担が増加しています。国公労連が実施したアンケートでも約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つづいています。

このような現状において、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、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。

一方で、不十分ながらも「働き方改革関連法」が成立し、長時間労働の是正が求められる中で、公務職場における「働き方改革」をどう具体化していくかが問われています。国民からの期待に応えるためにも、非常勤職員を含む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176,000円、一般職大卒初任給（1級25号俸）を209,000円に引き上げること。
- (3) 非常勤職員の時給を170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」「日額8,000円」「月額176,000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、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。また、生活関連手当等を支給・改善すること。

- (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、全職員の一時的改善にあてること。
- (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 地域間格差の解消、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 住居手当は所定内給与の較差外とし、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 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。
- (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) 障害の有無にかかわらず、働きやすい設備・環境整備と障害を持つ職員を支援するための定員確保など、必要な措置を行うこと。
- (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) 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

※2018年8月10日に提出した「2018年人事院勧告の取扱い等に関する要求書」の高齢期雇用・定年延長に関する項目を実現すること。

5 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

※「国家公務員制度に関する要求書」参照

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 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 月45時間、年間360時間とする超過勤務時間の上限規制を行うこと。また、窓口取扱時間の設定すること。

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。

(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 ハラスメント根絶にむけて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、移転料・着後手当・扶養親族移転料、船員食卓料、庁費など業務関連予算を拡充すること。
- (3) 国家公務員宿舎使用料を引き下げること。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) 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に措置を講じること。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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

2019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

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、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なまま放置され、無権利状態におかれています。

また、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いばかりか、画一的な「公募」にさらされるなど、その雇用は極めて不安定で、非常勤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、「常勤職員との均衡」も十分にははかれていない実態にあります。

「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」でも、通常の労働者との不合理と認められる待遇の相違等の解消と同一労働同一賃金の実現をめざしていることから、国で働く非常勤職員についても、不合理な待遇差を解消するなど、制度の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 夏季休暇を制度化すること。
 - イ 無給とされている休暇を有給とすること。
 - ウ 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。

2019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

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、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。

一方で、ILO条約勧告適用専門家委員会は、政府に対して、自立的労使関係制度などに関して社会パートナーとともに期限を区切った行動計画の策定を呼びかけ、専門家委員会前に報告するよう求めました。しかし、政府は、ILO勧告を真摯に受け止めることもなく、具体的協議さえも行おうとしていません。

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。

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

- (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

- (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

- (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