

(別紙)

2024年2月20日

人事院総裁

川本 裕子 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. 賃金要求について

#### (1) 2024年度賃金の引上げについて

2024年度の給与勧告に当たっては、民間賃金実態を精確に把握し、全ての職員の賃金を積極的に引き上げること。なお、期末・勤勉手当の配分のあり方等について

公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(2) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

官民給与比較方法については、現行の比較企業規模を堅持するとともに、社会的に公正な仕組みとなるよう改善すること。また、一時金についても、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。

## 2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

(1) 月例給および各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとする。

(2) 地方公務員、独立行政法人職員、政府関係法人職員等にも広く影響を与える課題であることから、検討に当たっては、公務員連絡会に対して、適宜早い段階での情報提供を行うとともに、連絡会と十分な協議を行うこと。

(3) 初任給近辺の俸給月額引上げについて、民間を大きく下回っている地域手当非支給地等における改善を重視すること。

(4) 係長～上席補佐層の俸給の最低水準や勤勉手当の成績率上限の引上げについては、2022年10月から施行されている改定された評価制度の検証を前提とすること。

(5) 通勤手当、単身赴任手当の見直しについては、現在既に新幹線通勤や単身赴任をしている者を幅広く対象とすること。民間の支給実態との乖離が大きい新幹線通勤について抜本的な改善を行うとともに、新幹線通勤に限らず、現在の通勤手当の問題点を踏まえた総合的な改善を行うこと。

(6) 地域手当について、「大きくりの調整方法」に伴う具体的課題への対応方法等について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(7) 現在再任用職員に支給されていない手当について、定年前職員や定年延長者との均衡などを踏まえつつ、各種手当の支給範囲を極力拡大すること。

(8) のちの60歳前後の給与カーブに関する課題の検討に向けて、60歳以上の職員の給与に関しても精確な官民比較を行うことを基本に、中長期的な給与カーブ全体のあり方について、公務員連絡会と協議すること。

(9) 寒冷地手当や特勤勤務手当など、関連して見直しが見直しが実施される手当について、地域事情等を十分に踏まえて検討すること。

## 3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

(1) 非常勤職員制度の勤務条件等について、同一労働同一賃金及び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) 非常勤職員の給与を1時間当たり「1,200円以上」とすること。

(3) 昨年の給与法等の改正に伴う、各府省における非常勤職員に関する給与改定の状

況を踏まえ、課題のあった府省に対して指導すること。

- (4) 全ての非常勤職員の実態について調査・把握すること。その上で法令上の位置づけの明確化も含めて課題の解決を図ること。
- (5) 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化等の改善を図ること。
- (6) 非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組を踏まえ、制度の抜本的改善に向け、公務員連絡会と十分協議すること。

#### 4. 労働時間の短縮及び休暇、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時間体制を確立することとし、次の事項を実現すること。
  - ①「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等」について、他律部署を中心に改善されていないことから、引き続き「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化や、各府省に対する指導を強化すること。
  - ②各府省人事当局からも職員の過重労働の主要な要因として要員不足が挙げられていること等を踏まえ、引き続き担当部局に対してより柔軟な定員管理を求めること。
- (2) ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充することとし、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や環境整備に努めること。とくに、家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること。
- (3) 仕事と家庭の両立に向けて、育児に係る両立支援制度の対象となる子の年齢の引上げ、介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、残業免除や子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引上げ、育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長等を措置すること。
- (4) 2025年4月から導入するとしている「ゼロ割振り日の追加」「勤務開始後の割振り変更」「非常勤職員のフレックスタイム制」について、それぞれの具体的な措置内容について早期に情報提供を行うとともに、公務員連絡会との十分な協議を行うこと。
- (5) 4月から導入される在宅勤務等手当について、制度導入後の具体的な運用状況について情報提供すること。
- (6) 4月から導入される勤務間インターバルについて、各府省に対し、国際基準たる11時間を確保するよう求めること。

#### 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

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、人事院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を図ること。
- (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) 高齢職員の増加に伴う中堅・若手職員の昇格の抑制の回避等に向け、各府省における今年度の状況を踏まえつつ、来年度以降についても、級別定数の柔軟な措置を図ること。
- (2) 再任用を希望する職員について、2013年の閣議決定を踏まえ、フルタイムを基本にその希望に応じた再任用を実現するよう、各府省に働きかけること。

## 8. 福利厚生施策の充実及び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を行い、その抜本的な改善・充実に向けた提言を行うこと。
- (2) 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。
- (3) 心の健康づくりについては、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、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいて、カウンセリングや「試し出勤」など復帰支援策の着実な推進をはかること。また、オンラインによる相談窓口の更なる充実を図ること。
- (4) 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実施すること。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等に基づいた各府省の取組状況を把握し、必要な指導を行うこと。また、外部の専門家との連携強化など、苦情相談、紛争解決における人事院の役割を強化すること。