

人事委員会への要求事項（第166回中央委員会当面の闘争方針抜粋）

- ① 2024年の給与改定にあたっては精確な調査と公平・公正な公民比較に基づき、月例給の水準を引き上げる勧告を行うこと。初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
- ② 一時金については、精確な調査と公民比較を行うことを求め、支給月数を引き上げること。
- ③ 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。住居・通勤手当については、地方の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。また、寒冷地手当の維持・改善をはかること。
- ④ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたっては、一律に国の制度変更に準じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。とりわけ勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限引き上げは行わないこと。また、扶養手当、地域手当については、引き下げを行わないこと。
- ⑤ 各人事委員会の勧告にむけた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
- ⑥ 会計年度任用職員制度について、法制度の趣旨を踏まえた適切な制度となっているか人事委員会として主体的な検証を行い、必要に応じた勧告等を行うこと。
- ⑦ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、時間外労働の上限規制の適切な運用をはかるとともに、11時間の勤務間インターバルを確保すること。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、ワークライフバランスの実現にむけ、休暇・休業制度の取得推進や拡充をはかること。
- ⑧ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
- ⑨ 定年の段階的引き上げが開始されたことから、高齢職員の能力・経験の活用や、計画的な新規採用などさまざまな課題について必要な対応をはかること。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用と処遇を抜本的に改善すること。
- ⑩ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則を踏まえた実効性のある措置を推進すること。