

I 労働者の賃金・権利・労働条件の改善、民主的な公務員制度確立

1. 自治体・公務公共関係労働者の賃金・労働条件の改善を行うこと

- (1) 自治体及び公務公共関係職場に働くすべての労働者の賃金について、「誰でも月額 30,000 円以上、時間額 190 円以上」の底上げを図ること。

会計年度任用職員等や派遣・請負・委託労働者を含め、自治体非正規雇用・公務公共関係労働者の賃金を時間額 1,500 円以上に引き上げるとともに、「均等待遇」原則を確立すること。
- (2) 最低賃金については、人間らしい生活を保障するため、早期に時間額 1,500 円を実現し、全国一律最低賃金制を確立すること。併せて、産業別最賃制（特定最低賃金）は、すべての労働者の賃金底上げにつながるよう改善すること。
- (3) 地域や職務・職責による賃金格差拡大をすすめる「給与制度のアップデート」は生計費を軸にし、すべての職員の賃上げにつながる制度とすること。
- (4) 「給与制度のアップデート」は、初任給や等級別基準職務表、昇格基準の運用を改善し、誰もが一定の賃金水準に到達できる給与制度とし、生涯賃金も引き上げる制度設計とすること。
- (5) 賃金の地域間格差を拡大する地域手当については廃止し、現行の賃金水準を低下させないことを前提として、生計費を原則とした賃金制度とすること。当面、市町村間の不均衡を是正するため、地域住民の生活実態や経済的同一性を踏まえた都道府県内一律支給を行うなど地域手当支給率を引き上げること。
- (6) 期末・勤勉手当は、期末手当に一本化し支給月数を引き上げること。役職加算を廃止し一律支給にすること。当面、勤勉手当の支給月数の比率縮小をすすめ、「人事評価」による差別支給をやめること。
- (7) 扶養手当は、支給要件から世帯主条項を外すとともに、共働きの場合には夫婦のどちらからも申請を可能とすること。住居手当は、地域の実態を踏まえて改善し、持ち家については、制定趣旨及び、国と地方の居住形態の相違、民間における支給実態等を踏まえ、住宅保障政策として支給すること。寒冷地手当の見直しに際しては、物価高騰や家計への負担を踏まえた生計費原則に基づく級地区分や額の引上げを行うこと。
- (8) 現業職員の賃金について、職務内容・適用法律などが異なる国家公務員現業職員との賃金比較を理由とした行政職（二）表導入や賃金削減を行わないこと。自治体における現業職員の役割を無視した賃金センサス（民間類似職種の賃金）等との比較、「見直し計画」に基づく賃金引き下げや事業見直しの強要を行わず、住民生活に密接に関わる現業職員の採用を推進すること。
- (9) 「能力・実績主義人事管理制度」は、公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪めるものであり公務職場に導入しないこと。国は、「人事評価制度」は廃止するよう地方公務員法を改正すること。「人事評価制度」の賃金・処遇への反映を強要しないこと。
- (10) 「人材育成基本方針」の見直しに際して、競争と選別で孤立と失望を生み出すキャリアプランではなく、チームワークで組織力を高める視点での見直しとすること。
- (11) 退職手当・退職年金の支給水準を引き上げること。退職手当の「職務・職責」による「調整額」を廃止し、差別支給は行わないこと。公務員の退職給付のあり方を労働組合と協議すること。
- (12) 55 歳昇給停止を行わないこと。定年引上げにともなう制度運用とあわせて中堅・ベテラン・再任用職員等とその家族の暮らしを支える賃金水準とすること。
- (13) 60 歳を超える職員の賃金は、従事する職務の内容・職責、及び蓄積された知識、能力、経験にふわしいものとし、生活が維持できる水準とすること。

2. 会計年度任用職員・公務公共関係職員の賃金・労働条件の改善を行うこと

- (1) 国は、会計年度任用職員等の賃金について、給料・すべての手当等が正規職員と同様に支給できるように地方自治法の再改正など、抜本的な法制度の見直しを行うこと。また、自治体への財源保障を行うこと。
- (2) 公務公共業務に携わる民間労働者の賃金・労働条件について、「公共サービス基本法」第 11 条を踏まえた公契約の適正化をすすめ、自治体職員との均等に配慮した抜本的な改善を行うこと。
- (3) 「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則」を維持し、会計年度任用職員制度の導入等を理由とした正規職員の会計年度任用職員等への置き換えは行わないこと。また、勤務時間による賃金・労働条件の格差を解消する地方公務員法・地方自治法の改正を速やかに実施すること。
- (4) 恒常的職務に携わる会計年度任用職員等について、本人の希望に基づき、正規職員若しくは「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員制度」を確立し任用替えすること。
- (5) 会計年度任用職員等の雇用の安定を図ること。合理的理由のない雇い止めは行わないこと。公募は新たに採用する必要がある場合に限定するなどの運用とすること。

3. 長時間・過重労働を規制し、人員確保・労働条件改善と労働安全衛生を拡充すること

- (1) 長時間・過重労働をなくし、年間総労働時間 1,800 時間を実現し、業務量に見合った人員増、時間外勤務規制など実効ある措置を講じること。
- (2) 人員増にあたっては、当該業務に働く臨時・非常勤職員の正規職員化を図ること。また、長期休暇の代替を確実に保障すること。特に産前産後休暇・育児休業は「任期の定めのない常勤職員」による代替を基本とすること。
- (3) 国は、自治体等に勤務する職員の長時間過重労働の実態把握や法令順守の徹底はもとより、職員の健康被害を防止する実効性ある措置を講ずるよう、自治体等に働きかけること。
- (4) 国は、労働基準法第 33 条第 1 項（災害等の事由による臨時の必要）の拡大解釈が行われないよう、法改正も視野に時間外勤務の上限規制が実効性あるものとなるように対応すること。
- (5) 国は、労基法 33 条 3 項について、「公務のために臨時の必要がある場合」の「臨時の必要」の要件の厳格な運用を行うため、定義を明確化すること。他律的業務比重が高い職場や特例業務の指定は無制限に行うことなく、指定にあたっては労使合意を前提とすること。
- (6) 不払い残業の根絶にむけて、補正予算の編成も含めて時間外勤務手当予算を確保すること。
- (7) 「勤務間インターバル」については、長時間労働によって職員の健康が蝕まれることのないようにすることを大前提に、次の点を踏まえた制度化を行うこと。
 - i) 夜型生活の悪循環に陥ることを防止するため、時間外勤務を連続して命じないこと。
 - ii) 翌日の勤務は「勤務したこととする制度（＝職専免）」により対応すること。
 - iii) 翌日の本人不在でも業務が遂行できるよう、職場のカバー体制が必要であること。
 - iv) そのためには、業務量の縮減や人員体制の拡充と併せてのとりくみが必要であること。
- (8) 本来は公務とすべき業務について、ボランティアを強制しないこと。

4. 労働安全衛生体制を強化し、働く環境の改善、職員のいのちと健康を守ること (1)

過労死防止対策推進法・過労死等の防止のための対策に関する大綱の趣旨を踏まえ、過労死・

過労自死・長時間労働による健康被害・公務（労働）災害の根絶を図るために改善措置をとること。

- (2) 労働安全衛生法に基づき事業場を構成するすべての雇用形態の職員を対象とする安全衛生委員会を月 1 回以上開催し、併せて職場巡視を行うこと。年度初めの（安全）衛生委員会では、年間の開催日程と開催日ごとの議題について予め決定しておくこと。委員会では、労働安全衛生規則に定められた付議事項についての調査審議、職員への周知をすすめる、委員会の議事に基づき労働安全衛生を強化すること。
- (3) 公務職場からのあらゆるハラスメントを一掃するため、ハラスメント防止に係る労使協定の締結に向け、労使協議や交渉に応じること。
- (4) 自治体職場におけるすべての職員に対する第三者からのハラスメント（カスタマーハラスメント）に対し、雇用管理上必要な措置を講ずるなど、職員の健康被害の防止及び職員の安全の確保に責任を持つこと。

5. ジェンダー平等の実現、「仕事と生活の両立支援」、母性保護の充実を図ること

- (1) 社会と職場のジェンダー平等をすすめるため、女性差別撤廃条約の日本での実施に係る国連女性差別撤廃委員会の「総括所見」（2016 年 3 月 7 日）の勧告に基づく速やかな措置を講じること。
- (2) 性の多様性について啓発のための研修と、性的マイノリティの人権に配慮した職場環境整備を行うこと。
- (3) 「男女賃金格差の公表」は、男女の昇任・昇格格差等を正しく反映したものとし、公務においては正規と非正規との賃金格差が大きいことを正しく反映した公表とすること。
- (4) 募集・採用、配置・昇進など、公務職場のすべての場面で直接・間接差別を是正すること。また、積極的改善措置を推進するとともに職場環境整備を行い、女性管理職の比率を引き上げること。教育訓練、研修、手当、福利厚生、共済給付等での男女差別をなくし、会計年度任用職員等にも適用すること。
- (5) 誰もが希望すれば育児休業・介護休業が取得できる環境を整えること。特に、休業中の代替職員について、必要な人員体制を整備すること。
- (6) 育児休業・介護休暇を有給とすること。当面、所得保障の額や期間の拡充、共済掛金等社会保険料の免除（介護休暇）、取得に関する不利益規定の全撤廃、当局責任で男性取得推進強化（育児休業）を図ること。
- (7) 「短期介護休暇」は「要介護」状態を要件とせず、対象・日数の拡充を図ること。また、「子の看護休暇」から取得対象を子に限定しない「家族看護休暇」とすること。「孫の出産・育児」に関する休暇制度を創設すること。
- (8) 母性保護の権利行使ができるよう、適正な人員配置や必要な代替措置を行うこと。産前産後休暇・生理休暇などの権利について、国の水準を理由にした引き下げは行わず、改善をすすめること。