

2026年3月10日

人事院中部事務局

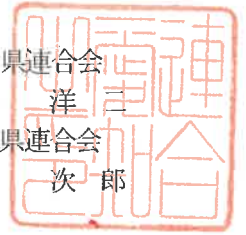
事務局長 石 水 修 様

日本労働組合総連合会愛知県連合会

会長 可知 洋 三

日本労働組合総連合会愛知県連合会

官公部門長 清水 次 郎



要 求 書

貴職におかれましては、日頃から公務労働者の処遇改善に尽力されていることに心から敬意を表します。

連合愛知は発足以来、組合員はもとより広く勤労者・県民全体の生活の安定と向上を求めて、その実現に全力を挙げてまいりました。2026春季生活闘争では、『こだわろう！暮らしの向上 ひろげよう！仲間の輪』をスローガンに掲げ、これまでの“新しいステージ”の転換・定着の段階から、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立をめざした活動を推進しています。連合愛知官公部門もこうした闘争方針を全面的に支持し、連合に結集して全力で取り組みを進めているところです。

さて、公務労働者は、公務・公共サービスの役割が一層高まる中、国民の期待にこたえるため、それぞれの持ち場で日夜自らの職務に全力を尽くしています。しかし、その勤務環境は公務志願者の減少や若手職員の離職増加を含め、公務の人材確保が危機的な状況にあり、業務の遂行に必要な要員が恒常的に不足し、超過勤務も一向に改善の見通しが無いなど厳しいものとなっています。

良質な公務・公共サービスを確実に提供していくためには、人材確保の観点も含めて、従事するものの士気を確保する賃上げによる処遇の改善が何よりも求められます。また、連合は有期雇用労働者の均等待遇に重点を置いた「格差是正」の取り組みを進めており、公務においても非常勤職員等の抜本的な処遇の改善をすることが必要です。公務・公共部門に働く者すべての雇用の安定、職務に相応しい労働条件を確保することが喫緊かつ重要な課題です。

貴職におかれましては、こうした点を十分認識し、その実現に向け、最大限ご努力をいただきますよう、下記のとおり要求いたします。

記

1. 賃金要求について

- (1) 2026年度の給与勧告に際しては、民間賃金の実態を精確に把握するとともに、長期化する物価高騰や実質賃金の減少を踏まえ、真に生活改善につながる賃金の引上げを実現すること。また、若年層から中堅層、高齢層のバランスの取れた賃金体系を確立すること。
- (2) 期末・勤勉手当については、支給月数の引き上げをはかるとともに、引き続きそのあり方について、公務員連絡会と協議すること。

2. 中長期的な賃金関連課題について

- (1) 2025年の「公務員人事管理に関する報告」において「令和8年夏に骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告する」とされた「新たな人事制度」については、その検討状況に関し、公務員連絡会に対し今春闘期から情報提供を行うとともに、十分な協議を行うこと。
- (2) 「2026年4月より在級期間表が廃止される影響を踏まえ、内閣人事局と連携し、人事評価制度の実施状況及び評価結果の活用状況を検証し、課題が認められる場合には、必要な改善措置を講じること。
- (3) 2031年の定年引上げ完成を見据えた「60歳前後の給与カーブの連続性確保」については、制度完成の時期が遠くない一方で、再任用職員や若年層を含む定年前職員の給与水準にも大きく影響し、その理解を得ることが必要であることから、公務員連絡会に対する早期の情報提供を行うとともに、協議を実施すること。

3. 労働時間の短縮および休暇、休業等について

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（令和 5 年度）」によると超過勤務の状況は、全体として改善がみられないことから、引き続き「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化を進めること。また、各府省をより拘束的に指導できる体制が必要であることを踏まえつつ、真に実効性ある超過勤務縮減策を講じること。
- (2) ライフステージに応じ、社会的要請にこたえる休暇・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。
- (3) この間整備された育児・介護に関わる各種休暇・休業制度について、職員が利用しやすい勤務環境の整備を進めること。あわせて「65 歳定年」を見据え、介護離職の防止や仕事と家庭の両立支援強化の観点から、育児・介護に関わる制度の一層の拡充をはかること。
- (4) 2024 年 4 月から実施されている「11 時間を目安とする勤務間インターバルの確保」について、その取組の現状と調査・研究結果から見えた課題を踏まえ、各府省への周知徹底と取組強化をはかること。
- (5) 2025 年の「公務員人事管理に関する報告」で「新たな人事制度の方向性」として示された「労働時間の長さではなくアウトプットで仕事を評価し、時間に縛られない裁量的な勤務を可能とする制度」については、民間における実態や議論状況を十分踏まえた上で慎重に検討すること。その上で検討内容を、公務員連絡会に対して速やかに明らかにすること。
- (6) 2025 年の「公務員人事管理に関する報告」において示された「育児や介護などに限らない、職員の様々な事情に応じ、無給の休暇により勤務時間の短縮等を可能とする仕組み」については、民間における実態等も踏まえつつ、職員のニーズに合った制度となるよう、公務員連絡会と必要な協議を行うこと。

4. 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・同一賃金および常勤職員との均等待遇の原則にもとづいて、関係法令、規則を適用すること。
- (2) 非常勤職員の給与を 1 時間あたり「1,300 円以上」とすること。
- (3) 常勤職員の給与改定が行われた場合の非常勤職員の給与改定については、改定時期など常勤職員と同様とするよう、引き続き各府省を指導すること。
- (4) 「期間業務職員の再採用時における公募 3 年要件の見直し」について、人材局長通知、企画課長通知および「Q & A」等を各府省に周知徹底するとともに、各府省での適切な運用状況を検証し、雇用安定に資するよう実態把握と公務員連絡会への情報提供を行うこと。
- (5) すべての非常勤職員の实態について調査・把握すること。そのうえで法令上の位置づけの明確化も含めて課題の解決をはかること。
- (6) 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、無給休暇の有給化等さらなる改善をはかること。あわせて、内閣人事局と連携し、2026 年 4 月から実施予定の年次休暇の最低取得単位の変更（1 時間から 15 分へ）、通勤上傷病休暇の新設、ならびに骨髄等ドナー休暇、短期介護休暇、保育時間および子の看護等休暇の有給化について各府省に対し周知徹底し、制度の利用促進をはかること。
- (7) 非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取り組みを踏まえ、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。

5. 障がい者雇用について

公務職場における障がい者雇用については、2026 年 7 月から国の法的雇用率が 3.0%に引き上げられることを踏まえ、雇用される障がい者が、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. 女性参画の推進およ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」の成果と課題を踏まえながら、「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けて、女性の採用・登用の一層の促進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」にもとづく各府省の取組計画の着実な実施をはかること。
- (3) LGBT理解増進法等を踏まえ、職場における性的指向およ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い、中堅・若手職員の昇格が抑制されることを避けるため、各府省における実態を踏まえつつ、級別定数に関して柔軟な措置を講じること。
- (2) 再任用を希望する職員については、2013年の閣議決定等を踏まえ、フルタイムを基本とし、その希望に応じた再任用が実現するよう、各府省に対して働きかけを行うこと。

8. 福利厚生施策の充実およ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、職員のニーズおよ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」対策については、心の健康問題による長期病休者は依然として増加傾向にあり、年々深刻化していることから、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこと。その上で、ストレスチェックや「職員の心の健康づくりのための指針」等にもとづく施策を着実に実施し、現場で実効性のある対応をはかること。また、医師や保健師・看護師等の専門職の配置の充実に係る、各府省の取組状況を把握・検証し、相談・支援体制のさらなる強化に向けた具体的な検討状況について、公務員連絡会に対して情報提供を行うこと。
- (4) ハラスメントの防止については、問題の重要性を認識した上で、現行の研修内容や苦情相談体制の検証とそれにもとづく各種対策の充実・強化をはかること。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等にもと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。
- (5) カスタマー・ハラスメント対策に関する、人事院規則の新設については、公務員連絡会に対する情報提供と協議を行うこと。合わせて、民間や地方自治体の先進事例やノウハウを参考に検討すること。
- (6) 公平審査制度および苦情相談制度の見直しについては、問題の迅速かつ適切な解決に向けた実効性ある施策を講じるとともに、その内容について公務員連絡会に対して情報提供を行うこと。
- (7) 2025年の「公務員人事管理に関する報告」で示された「勤務地を異にする人事配置をより一層円滑化するための給与面での取組」および「地域ごとに作成する採用候補者名簿の作成単位の見直し等、地元志向に対応した採用の仕組み等に関する検討」については、公務員連絡会に対し早期に情報提供を行うとともに、十分な協議を実施すること。
- (8) 職員の離職防止、公務からの人材流出に対し、給与水準のみならず、「働きやすい職場づくり」に向けた、総合的な対策を講じること。

以 上