

人事院総裁 一宮なほみ 殿

賃金改善とあらゆる格差の解消を求める署名

新型コロナウイルスの感染拡大などの影響によって実質 GDP が通年で前年比 4.8%減と 11 年ぶりにマイナス成長となるなど日本経済が著しく落ち込んでいます。コロナ不況を打開し、経済回復に向かうためには、GDP の大半を占める個人消費を回復していくことが必要であり、そのためにも公務・民間問わず労働者の賃金を引き上げていくことが求められています。

公務労働者の賃金は、約 770 万人もの労働者に波及するといわれ、地域経済にも大きく影響することから、生活改善できる労働者の大幅賃上げ、地域間格差の解消、初任給の抜本改善、再任用職員の待遇改善を求めます。

この 4 月から民間企業では正規労働者と非正規労働者との不合理な格差が禁止されていますが、公務職場ではたらく臨時・非常勤職員を置き去りにすることは許されません。

労働者・国民が安心して働き暮らせる社会を実現するとともに、良質で安定した公務・公共サービス、教育を提供するためにも、21 年人事院勧告において以下の要求を実現するよう求めます。

私たちの要求

- すべての公務労働者の生活と労働の実態に見合うよう賃金・一時金を大幅に改善すること。
- 「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高齢層職員の賃金抑制を解消すること。
- 初任給を抜本的に改善すること。少なくとも民間との格差は早期に解消すること。
- 再任用職員の賃金を大幅に引き上げるとともに、一時金の支給月数改善、生活関連手当等を支給するなど、常勤職員との格差を解消すること。また、65 歳まで安心して働く職場環境を整備すること。
- 常勤職員と臨時・非常勤職員との不合理な格差を解消し、雇用の安定と均等待遇にむけて以下を実現すること。
 - 賃金の時間額を全国どこでも 1,500 円以上に引き上げること。また、一時金や生活関連手当等を常勤職員と同様に支給すること。
 - 病気休暇の有給化や年休取得の要件緩和など休暇制度を拡充・改善すること。
 - 更新にかかる公募要件を撤廃するとともに、無期転換制度を創設すること。

氏名	住所

※お預かりした個人情報は、人事院への要請以外に使用しません

誰もが「8時間働けば普通に暮らせる賃金」を

◆国家公務員の高卒初任給は最低賃金（全国平均）以下！

昨年は、国家公務員賃金について、官民較差が極めて小さいとして勧告をしなかったため、国家公務員の賃金は据え置かれました。初任給も、行政職（一）適用者（一般的な事務・技術職員）で高卒 150,600 円、大卒 182,200 円のまま、改善されませんでした。

民間と比較すると 2020 年の人事院の調査で高卒 17,118 円、大卒 23,399 円も公務員が低く、2019 年の調査よりも較差は拡大しています。

さらに問題なのは、国家公務員の高卒初任給が最低賃金（以下「最賃」）を下回るということです。2020 年は中央最低賃金審議会が引き上げ額の目安を示さないなか、地

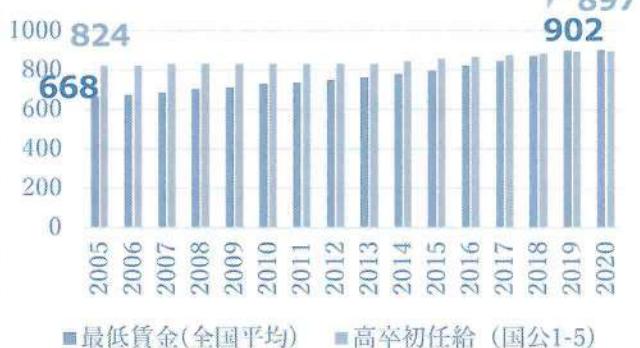
域別最低賃金よりも低い国家公務員高卒初任給

都府県名	時間額	年額	月額
東京	1,013	2,041,195	170,100
神奈川	1,012	2,039,180	169,932
大阪	964	1,942,460	161,872
埼玉	928	1,869,920	155,827
愛知	927	1,867,905	155,659
千葉	925	1,863,875	155,323
京都	909	1,831,635	152,636
兵庫	900	1,813,500	151,125
国公・高卒初任給	897	1,807,200	150,600
最賃加重平均	902	1,817,530	151,461

域別最賃は、

最も高い東京都で 1,013 円、次いで神奈川県が 1,012 円となっていま
すが、東京の最賃 1,013 円でも年額で約 200 万円にし
かなりません。

最賃と高卒初任給の推移



これでも普通に暮らす賃金水準とはかけ離れていると言わざるを得ませんが、国家公務員の高卒初任給（150,600 円）を時間額（年間労働時間 2015 時間）で計算すると時間額は 897 円にしかならず、2020 年の最賃の全国加重平均 902 円をも下回る額となっています。

コロナ危機のなかで、住民の命と健康を守り暮らしを支える公務員の奮闘に報いるとともに、民間賃金水準を引き上げ、疲弊する地域経済を支えるためにも、初任給をはじめとする公務員賃金の改善は必要です。

◆公務員賃金の地域間格差拡大は、最低賃金の地域間格差拡大に影響！？

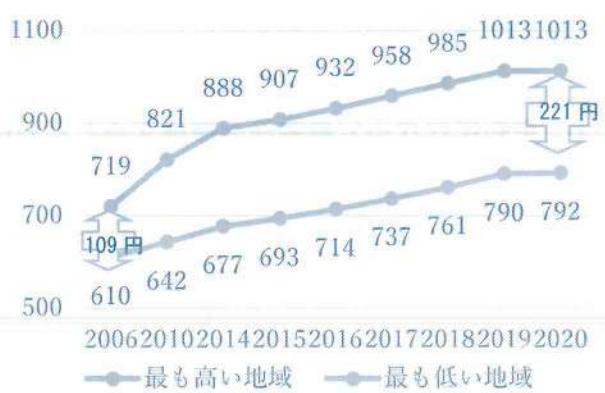
公務員賃金の地域間格差の解消も重要な課題です。この間の給与制度の改悪によって、同じ仕事をしながら地域手当が 0%～20% に広がり、特に地方の自治体では人材確保が困難な状況となっています。

公務員賃金の地域間格差拡大は、2005 年の人事院勧告の「給与構造改革」による地域手当の制度化以降ですが、最賃も実は自治体に地域手当が導入された頃から地域間格差が拡大していきます。

2020 年 10 月の最賃改定では、もっとも高い東京（1,013 円）ともっと低い地域（792 円）の最賃の差は 221 円で、2019 年より 2 円縮まったものの、年額に換算（年間労働時間 2015 時間で計算）すると約 45 万円、月額で 37,000 円以上の差になります。

地域民間の賃金水準が低いから公務も上がらない、公務が上がらない状況で地域民間賃金、地域最賃も引き上がる

地域別最低賃金の格差



ないという連鎖があるということです。

最賃引上げと全国一律最賃制度を実現するためにも、公務員賃金引上げと地域間格差を解消することが必要です。

内閣総理大臣 菅 義偉 殿

公務・公共サービス、教育の拡充を求める署名

新型コロナウイルスの感染拡大や頻発する自然災害への対応をはじめ、蔓延する長時間労働の防止、安定雇用・均等待遇への対策、子どもたち一人ひとりに寄り添ってほしいとの保護者からの声が増加するなど、行政や教育現場に対するニーズは高まっています。

コロナ禍において行政・教育体制の脆弱性が露わになるもとで、小学校における35人学級の実現や、公務員の増員がはかられるなど、一定程度の対策はとられていますが現場までは行き届いておらずまだまだ不十分です。

そうしたなか、脆弱になった職場体制を補完し、増加するニーズに対応するため、臨時・非常勤職員が多く採用されています。その数は約70万人にのぼり、安定した行政運営に不可欠な存在となっています。その臨時・非常勤職員の待遇は劣悪で雇用も不安定・短期であることから「官製ワーキングプア」と批判されています。こうした現状にあるのは、公務員の総人件費抑制方針のもとで人員削減、行政・教育機関の縮小を強行してきた政府の政策にあり、抜本的な転換が必要です。

いま求められているのは、国民監視社会に道をひらく「デジタル化」の推進ではなく、人手不足解消や臨時・非常勤職員の雇用を安定させ、国民・住民のいのちや暮らし、権利をまもることです。

労働者・国民が安心して働き暮らせる社会を実現するとともに、良質で安定した公務・公共サービス、教育を提供するためにも、今夏において以下の要求を実現するよう求めます。

私たちの要求

1. 国民の安全・安心の確保に資する国民・住民本位の行財政・司法、教育体制を確立すること。
2. 公務員の総人件費抑制方針をあらため、要員確保や待遇改善に必要な予算を確保すること。
3. 新型コロナウイルス感染症や相次ぐ自然災害などへの対応をはじめとした公務・公共サービスの拡充や長時間過密労働のは正にむけて増員すること。
4. 臨時・非常勤職員の雇用の安定と均等待遇を実現すること。当面、無期転換制度やパート有期雇用労働法と同様の法制度を整備すること。
5. 65歳への定年年齢引き上げにむけて、定員措置をはじめ、安心して働く仕事や環境を整備すること。
また、定年延長等にかかわって、能力・実績主義強化、給与制度の改悪はおこなわないこと。
6. 希望者全員のフルタイム再任用の実現にむけて、必要な定員を確保すること。
7. 年金制度についてはさらなる改悪をおこなわず、拡充すること。

氏 名	住 所

※お預かりした個人情報は、政府への要請以外に使用しません

人員増で公務・公共サービスの拡充を

**公務・公共サービスは自治体の責任（直営）で
コロナ危機の下で現場の第一線で住民のために奮闘され
ている皆さんに敬意を表します。**

政府や財界による公務の「産業化」（営利化）や「行政改革」で地方公務員も大幅に削減され、業務の民営化が推進されています。

一方、職場では、業務量が増えているにもかかわらず、人員が削減された結果、長時間過密労働となっています。

緊急事態時にも対応できる体制を平時から確保する事が必要です。住民のいのちやくらしを守り、長時間過密労働を解消するために人員を増やし、業務の再公営化などで公務・公共サービスを拡充させましょう。

深刻な人員不足の保健所



保健所・職員数の推移



地域の医療のかなめ 病院・病床を増やそう
病院も病床も10年間で10%以上の減

国がこの間、ICU（集中治療室）病床等削減や感染症指定医療機関の約7割を担う自治体病院の統廃合を推進した結果、新型コロナ対応を困難にしています。にもかかわらず国はさらに病床削減、公立・公的病院436か所の統廃合をすすめようとしています。

国は責任で自治体病院や医療従事者を増やし、住民のいのちを守ることを最優先とする地域医療政策にさせましょう。

京都市 コロナ対応激務

京都市で2020年度、時間外勤務（残業）が1年間に時間を超えた職員が38人に上ったことが市への取材で分かった。新型コロナウイルスの感染拡大による業務量の増加が要因で、最も多い職員は2千時間近くに達し、月平均でも市の「勤労状況ライン」（月100時間超過）を2ヵ月～半年で平均80時間超）をはるかに超える166時間となっていた。

20年度 半数が保健所職員

最多は1995時間

残業が多かった京都市職員 上位5人の時間数と順位

(1)1995時間(保健所)
 (2)1808時間(保健所)
 (3)1726時間(保健所)
 (4)1724時間(保健所)

京都新聞 (2021年4月30日)

**地域住民の健康や衛生を支える施設へ転換を
減らされ続けた保健所の人手不足は深刻**

国は感染症対策を軽視し、地域保健法や「地方行革」で都道府県や市町村職員の人員削減や民間委託を推進し、1993年に852か所あった保健所は現在469か所まで縮小しました。この結果、新型コロナ感染拡大に対する保健所等の対応が困難になっています。

この間の私たちの運動によって2021年度から2年間で、保健所で感染症対応業務にあたる保健師約1800人を1.5倍の約2700人に増員する事になりました。さらに国の責任で保健所を増やし、専門職員の大幅増員、PCR検査拡大など公衆衛生体制を強化させましょう。



総務省資料より作成