

内閣人事局と日本国家公務員労働組合連合会とのやりとり（概要）

日 時 令和6年2月19日（月）13:55～14:15
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）九後委員長 ほか5名
当方）窪田人事政策統括官、山村総括参事官
案 件 春闘期要求書の受取

国公労連

冒頭に、2024年春闘期の「国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」「定員管理等に関する要求書」「国家公務員制度等に関する要求書」を提出する。

物価高騰に賃上げが追いつかない状態が長期にわたっており、依然として改善の兆しすらない。1月30日の第213回通常国会での施政方針演説で岸田首相は、「物価高に負けない賃上げ」として、「政府による『公的賃上げ』」とともに、「『賃金が上がることが当たり前だ』という前向きな意識を社会全体に定着させ」ることなどを明言した。「政府による『公的賃上げ』」を言うならば、直接の使用者である政府が30万人超の国家公務員の賃上げを政策的に実施すべきであり、900万人以上の労働者に影響するとされている国家公務員の賃上げを民間企業に先行して実現し、「賃上げのモメンタム」を醸成すべきであり、これまで指摘してきた人事院勧告制度の矛盾と限界を克服するため、「政策的な賃上げ」に向けて積極的に検討するよう求める。

1月1日と2日には、能登半島地震と羽田空港での衝突事故が相次いで発生した。こうした大規模な自然災害などが発生するたびに指摘されることは、国の地方出先機関をはじめ、地方自治体や公的医療機関の人的体制など、過剰な行政合理化の弊害であり、それらがあらためて顕在化した。それにもかかわらず、岸田首相の施政方針演説では、「公務員の数を増やさずに行政サービスを持続できる環境を作ります」などと述べていた。極めて非現実的であり、行政の破綻すら招きかねない。

2025年度からの定員合理化の継続は到底容認できない。国公労連は2月16日、衆議院第2議員会館で「国民のいのち・暮らし、権利をまもるフォーラム」を開催し、国政全般の観点から政府の定員管理政策を検証するとともに、その弊害などを社会的に情報発信した。また、「新たな定員合理化目標数の検討の中止を求める（団体）要請署名」にもとりくんでおり、3月の交渉で提出する予定である。「国家公務員の総人件費に関する基本方針」などの閣議決定の撤廃をはじめ、政府の定員管理政策の転換について、この春闘期に明確に回答するよう求める。

本日提出した要求は、職員の勤務条件の改善はもとより、国民のいのちや暮らし、権利をまもる公務・公共サービスの拡充をはじめ、国民本位の行財政・司法を確立するためにも切実なものである。政府の使用者機関として、いずれも真摯に検討するとともに、その実現に向けて積極的に対応するよう求める。

では、要求書の重点事項の説明を行う。

まず、賃金等の改善について。総務省が1月19日に公表した2023年12月の全国消費者物価指数は、2020年を100とする総合指数が106.8、前年同月比で2.6%上昇しており、28

か月連続の上昇となった。2023年の平均では105.6、前年比で3.2%上昇している。

一方で、厚生労働省が2月6日に公表した毎月勤労統計調査の速報値では、2023年12月の実質賃金が前年同月比で1.9%減少しており、21か月連続の減少となった。2023年の年間では、前年比で2.5%減少となり、比較可能な1990年以降で2番目に大幅な減少である。岸田首相が指摘するとおり、「賃上げが今まさに喫緊の課題」であり、「物価高に負けない賃上げ」にとどまらず、物価上昇を上回る賃上げを実現することは、この春闘の必須課題となっている。

2024年の統一要求書では、①国家公務員の賃金を月額27,000円以上、②非常勤職員の時給を300円以上、③行政職(一)高卒初任給を216,000円、大卒初任給を245,600円に引き上げることなどを要求している。これは、国公労連が実施した組合員アンケートの結果に基づくものであり、物価高騰の実態が反映され、すべての年齢層で生活実感が「苦しい」という回答が増加し、それに連動した要求額が前年より月額2,000円上昇する結果となった。

現在の高卒初任給である月給166,600円は、時給換算で992円であり、地域別最低賃金の加重平均である時給1,004円の水準を1.2%下回っている。物価上昇を上回る賃上げに当たっては、こうした立法政策の矛盾も解消されなければならない。

人事院勧告が検討している「給与制度のアップデート」は、そのポジティブな概念のとおり、最新の情勢や価値観などを反映した「更新」とともに、主に「改善」の措置を講じるものでなければならない。その視点の中心には、給与制度という勤務条件を享受する国家公務員や行政サービスを楽しむ国民など、あくまで当事者を据えるべきであり、あくまで労働者と国民本位の「アップデート」を追求する必要がある。

しかしながら、2023年8月の「骨格案」は、本府省や「(成績)優秀者」など、一部の属性にある職員を対象としている印象が否めず、一般職の国家公務員の8割以上を占める地方支分部局の職員については、その給与制度の改善やモチベーションの向上などをめざしたものと認識できない。

また、給与制度の断片的な措置にとどまり、総合的かつ体系的な観点が不足している印象もあり、一部の職員の「改善」が多数の職員の「改悪」につながることも懸念される。「多様で有為な人材の確保」という人事院の問題意識を踏まえれば、民間企業と比較しても魅力のある給与水準を確保することが不可欠である。デフレ経済からの脱却という社会的課題に見合った労働者の賃金体系を構築するに当たっては、国家公務員にも持続可能性のある、すなわち将来的にも上昇が見込める給与体系を措置すべきである。人事院の検討に注視するとともに、「政策的な賃上げ」と併せて、政府として積極的に検討するよう求める。

次に、非常勤職員制度の抜本改善について。人事院は現在、非常勤職員の有意な人材を安定的に確保することの重要性などを踏まえ、「非常勤職員制度の適切な運用の在り方等」を検討している。

とりわけ、労働契約法の「無期転換ルール」が有期雇用労働者の雇用の安定化という社会的要請に基づいて創設された趣旨を踏まえれば、国家公務員である非常勤職員のみが法的保護の対象から排除され、不安定雇用を受忍しなければならない合理的な理由は存在しない。任用の在り方の検討に当たっては、非常勤職員にも労働者としての地位と権利を保障することが不可欠である。

2023年7月1日現在のところ、常勤的（通年雇用）職員である非常勤職員は、全国で

84,149人であり、常勤職員を含めた一般職の国家公務員の23.8%を占めている。もはや臨時・一時的な官職や業務に従事するという非常勤職員制度の前提が破綻しており、そうした恒常的な業務に従事する職員を定期的に交替させるような「3年公募要件」は即刻廃止されるべきである。

一方で、人事院の検討は、あくまで「運用の在り方」ととどまることも懸念される。非常勤職員の雇用と労働の実態が国家公務員法の諸原則と乖離する傾向にあることを踏まえれば、非常勤職員という官職の法的性質や一会計年度を限度とする任期の在り方そのものを抜本的に転換することも不可欠である。例えば、「任期の定めのない非常勤職員」という官職は、国家公務員制度を逸脱したものとは言えない。

現在の非常勤職員の劣悪な勤務条件は、過剰な定員合理化により脆弱化した常勤職員の人的体制を補完するため、非常勤職員制度を無秩序的に運用してきたことに起因すると言わざるを得ない。定員と任用制度を所管する内閣人事局として、非常勤職員の雇用の安定化を実現するための措置を積極的に検討するよう求める。

国民本位の行財政・司法の確立について。2024年度の機構・定員の審査結果は、政府全体で7,354人が増員され、純増が783人となった。

しかしながら、各府省は、こうした純増を確保するため、「新たな行政需要」を自ら捻出する一方で、定員合理化の要素となり得る業務の縮減には消極的である。定員合理化目標数を前提とした定員の再配置は、適正な人的体制を確保できないまま業務の肥大化を招いており、こうした弊害を助長しながら、国民のニーズに適応するための組織体制を崩壊させてきた。現在の定員管理政策はすでに破綻しており、早急かつ抜本的な政策転換が不可欠である。

こうした職場の人的体制は、職員の超過勤務に依存した恒常的な長時間労働とそれに伴う健康被害と長期病休者の増大、新規採用の縮減による年齢別人員構成の不均衡とそれに伴う組織・職員の専門的な能力の減退、定員外職員である非常勤職員の増大と「官製ワーキングプア」の蔓延、ワークライフバランスを実現できない職場環境とそれに伴う加速度的な「若者の公務員離れ」など、さまざまな弊害を招いている。

各府省に通知されている定員合理化目標数が2024年度に終了することを踏まえ、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」や「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」などの閣議決定に基づく定員管理政策の結果をゼロベースで検証するとともに、最低でも2025年度からの定員合理化目標数の検討を中止するよう求める。

高齢期雇用・定年延長について。2024年度予算の概算要求では、各府省から1,933人の特例定員の増員要求があり、1,829人が措置された。一部の府省を除いて、ほぼ満額査定を実現したことは評価できる。

一方で、特例定員は、1年時限の措置であることの懸念が払拭されていない。国家公務員の志願者の減少が著しいところ、新規採用の確保がさらに困難なものとなりかねないことをはじめ、組織の年齢別人員構成の不均衡を回避することなど、諸課題が指摘されている。

特例定員の運用に当たっては、初年度となる定年引上げと定員管理の不確定要素などを踏まえた適時・適切な見直しなど、円滑な高齢期雇用と若年層の人材確保を両立させるよう求める。

民主的公務員制度と労働基本権の確立について。2023年の給与改定は、人事院が「過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ」と強調したものの、月例給の平均改定率は0.96%にとどまり、極めて不十分なものとなった。厚生労働省が公表した2023年春闘交渉での民間主要企業の賃金上昇率は、3.60%となり、2024年1月の国家公務員の平均昇給率1.03%を加算した1.99%と比較しても約1.6ポイントの格差がある。

その要因として、人事院勧告制度に構造的な問題があることを疑わざるを得ない。こうした低水準の給与改定は、①情勢適応の原則、②職務給原則、③生計費原則のいずれにも適合しておらず、物価高騰があってもタイムリーに給与改定できないことも含めて、人事院勧告制度の矛盾と限界を顕在化させている。国家公務員の労働基本権を剥奪する合理性にも関わる事態であり、あらためて労働基本権を全面に回復するよう求める。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立についてと、健康・安全確保、母性保護等について。人事院は2023年8月、2022年の「国家公務員の超過勤務の実態」を公表した。平均年間超過勤務時間数は220.1時間であり、前年から2.8時間増加している。その内訳は、本府省が397.3時間で前年から14.3時間増加、本府省以外が178.7時間で前年から0.6時間減少している。年間総超過勤務時間数が360時間を超えた職員の割合は、全体で19.7%であり、前年から0.6ポイント増加している。本府省の増加傾向が顕著であり、本府省以外も減少傾向にあるとは言えない。

国家公務員の労働時間は短縮の兆しがなく、とりわけ地方支分部局では、客観的に勤務時間を把握する措置が普及・定着していないため、依然として夜間・休日などのサービス残業が蔓延している。実効性のある超過勤務規制や客観的な勤務時間の把握をはじめ、長時間・過密労働とそれに伴う職員の健康被害を回避するための措置を講じるよう求める。

人事院が5年ごとに実施している「国家公務員長期病休者実態調査」では、2021年度の長期病休者は6,500人であり、前回から1,174人増加している。10万人当たり的人数である長期病休者率は2,323.1であり、前回から383.1ポイント増加した。その病因として「精神及び行動の障害」が1,701.2であり、前回から431.0ポイント増加するなど、5年前から急増している。

人事院が2023年4月に公表した「超過勤務の縮減に係る各府省アンケートの結果」では、全府省である44府省等の内、34府省等が「恒常的な人員不足の部署があった」と回答し、30府省等が「定員が不足していた」ことをその理由としている。

こうした客観的な数値を踏まえれば、職員の長時間労働と長期病休を伴う健康被害、職場の人的体制の相関関係を否定できない。その根源的な要因が政府の定員管理政策であることを再認識するとともに、必要な措置を講じるよう求める。

両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について。厚生労働省は1月30日、女性活躍推進法に基づく男女の賃金格差の集計結果を公表した。従業員300人超の企業の女性の平均賃金は、男性の69.5%となっている。

一方で、各府省の男女の賃金格差の公表は、2023年6月以降に実施されたところ、女性の給与が男性の6割～7割程度に抑制されている府省が目立っている。その要因として、女性の採用が拡大している一方で、登用が推進されていないこと、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の受給者の多くを男性が占めていること、育児短時間勤務の女性が多いことなどが例示されている。そうした要因そのものがジェンダーギャップの本質で

あり、早急に解消されなければならない。

女性の登用や男性の育児休業の取得ばかりでなく、ジェンダーギャップの象徴でもある非常勤職員の昇給制度をはじめ、抜本的な給与改善が不可欠であり、人事院と連携しつつ、必要な措置を講じるよう求める。

労働条件・業務関連予算等について。政府は2023年7月5日、「旅費業務効率化推進会議」を設置するとともに、同年9月8日には「旅費業務プロセスの改善方針」を決定した。同年10月以降に財務省の財政制度等審議会で「国家公務員等の旅費制度の改正」が議論され、2月9日には旅費法の改正法案が第213回通常国会に提出されたものの、実質的な旅費制度の改正は、政省令に委任されることとなった。

従前の定額支給から実費支給に変更することをはじめ、職員の事務負担の軽減や業務の効率化を図ることなどが趣旨とされているものの、車賃・宿泊費の実費支給の在り方や日当の支給水準など、依然として不明確なものが散見されている。いわゆる日帰り出張の日当の廃止が検討されていることをはじめ、職員の経済的負担などにつながりかねない。

また、財務省のほか、内閣官房が「旅費業務に関する標準マニュアル」、デジタル庁が旅費等内部管理業務共通システム（SEABIS）の見直しを同時並行的に推進しているものと承知している。

職員の経済的な自己負担の解消と旅費業務の簡素化などを実現するため、政府として責任ある措置を講じるよう求める。

以上について、コメントがあればいただきたい。

内閣人事局

要求の趣旨は承った。要求事項は多岐にわたっているため、検討させていただいた上で、しかるべき時期に回答を行いたい。

国公労連

本日提出した要求を実現するため、今後は各レベルで誠実に交渉・協議に臨むよう、また、職場の厳しい実態を理解するとともに、政府・使用者としての責務を果たすよう求める。

さらに、統一要求に対する回答に当たっては、政府・使用者の最高責任者が対応するよう求め、本日は終える。

－ 以 上 －

文責：内閣官房内閣人事局（先方の発言については未確認）