

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3月15日（金）14:00～14:25
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、平池内閣審議官、山村総括参事官
案 件 春闘期要求書に係る中間回答②

国公労連

2月19日に4本の要求書を提出させていただき、それ以降、各レベルで交渉を積み上げていくが、最終回答に向けて現時点での検討状況などの回答を求める。

内閣人事局

先月19日に提出された要求書について、現時点における回答をさせていただく。

「1 賃金・昇格等の改善」に関し、国家公務員の給与改定に当たっては、国家公務員の適正な処遇の確保や、国民の理解を得る観点からも、また、労働基本権制約の代償措置といった観点からも、第三者機関としての人事院が専門的見地から行った官民比較に基づく人事院勧告を尊重することが政府としての基本姿勢である。

今後も、経済社会情勢などを踏まえて対応していく。

「2 非常勤職員制度の抜本改善」に関し、昨年の人事院の「公務員人事管理に関する報告」において、「近年、有効求人倍率が上昇し官民間問わず人材獲得競争がし烈になる中、非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見が一部府省から寄せられ（略）、各府省が引き続き行政サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができると環境を整備することが重要」であり、人事院において、「各府省の実態等を把握しつつ、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討を行っていく」とされている。内閣人事局としては、人事院における検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

非常勤職員の処遇改善に関して、給与については、人事院において、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、昨年4月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加し、この指針に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導していくものと承知している。

なお、給与の遡及改定については、昨年11月に人事院と内閣人事局から改めて周知を図ったところ。

引き続き、人事院とも連携し、各府省に対して、非常勤職員に関する給与や休暇等の制度の適切な運用を促してまいりたい。

「3 国民本位の行財政・司法の確立」に関し、定員管理については、国民のニーズを踏まえて、新たな行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直

し、定員の再配置を推進していくことが重要である。

その上で、新たな行政課題や既存業務の増大に対応するため、各府省官房等から現場の実情を聴取しつつ必要な行政分野に必要な増員を行っているところ。

引き続き、既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、内閣の重要政策に適切に対応できる体制の構築を図ることとしている。

「4 高齢期雇用・定年延長」について、シニア職員がその知識・経験を存分に発揮し、働き方改革等にもつながるよう、一昨年3月に策定した「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」を踏まえた取組を計画的かつ着実に進めてまいりたい。

「5 民主的公務員制度と労働基本権の確立」に関して、自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたいと考えている。

「6 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立」に関し、超過勤務の縮減のため、各府省等は、「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」等に基づき、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化、マネジメント改革推進のための取組等を進めている。今後とも、勤務時間などの基準を定めている人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

「7 両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進」について、育児休業については、国家公務員の育児休業等に関する法律や人事院規則の改正により、一昨年10月から育児休業・育児参加のための休暇が取得しやすくなったことを踏まえ、内閣人事局としても、人事院と連携し、引き続き、各府省に対して休暇・休業制度及び育児時間・育児短時間勤務制度の適切な運用を促してまいりたい。

現時点における回答は以上である。

国公労連

現時点の回答とはいえ、これまで主張してきた観点などを踏まえれば、私たちの要求に正面から回答しておらず、前回から踏み込んで検討したものとも見受けられない。最終回答に向けて、さらに積極的に検討するよう求め、あらためて強調しておきたい要求について主張する。

(1) 賃金等の改善について

ア 2月19日にも指摘したが、岸田首相は「政府による『公的賃上げ』」の実行を公言している。

「政府による『公的賃上げ』」としては、2024年度から診療報酬・介護報酬の改善などによる医療・福祉労働者の賃上げ、3月から公共工事設計労務単価の引上げなどが実現しているものの、いずれも「物価高に負けない賃上げ」としては不十分なものとどまっている。さらに実効性のあるものとして、地域別最低賃金の底上げと地域間格差の解消、全国一律化を実現するための最低賃金法の改正も不可欠である。

とりわけ政府が直接的に実施できる「公的賃上げ」は、国家公務員の給与改善である。2023年の給与改定は、2024年1月の平均昇給率を加算した俸給額の平均改定率が1.99%にとどまった一方で、2023年春闘交渉での民間主要企業の賃金上昇率は3.60%であり、約1.6ポイントの官民格差が解消されていない。結果として、若年層を中心とした給与改善にとどまり、全世代に配分できる原資を確保できなかった。こうした低水準かつ不均衡な給与改定は、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いない。官民給与の比較企業規模をはじめ、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が顕在化している。

こうした人事院勧告制度の構造的な問題が補完されるよう、政府による「政策的な賃上げ」を実現することを求める。

イ 人事院が検討している「給与制度のアップデート」について、とりわけ地域手当の見直しに当たっては、現行の地域間格差を早急に是正・改善するとともに、将来的には廃止を実現し、その原資は全世代を対象とする俸給額の引上げに活用することを求める。

地域間格差の解消は、地域別最低賃金などの賃金水準ばかりでなく、国民生活の全般にわたる社会的な課題となっている。物流網や情報網が発達した近年では、社会インフラの発達や生活様式の均一化に伴う生計費水準の全国的な標準化がすすんでいる。2023年6月に総務省が公表した2022年の消費者物価地域差指数では、総合物価水準で最高の東京都が104.7、最低の宮崎県が96.1であり、その格差は8.6ポイントである。

この2都県の2023年度の地域別最低賃金は、東京都が時給1,113円、宮崎県が時給897円である。地域間格差は216円（19.4%）であり、東京23区に支給されている地域手当の支給割合である20%と無関係とは言えない。相互に悪循環し、不合理な地域間格差を固定化してきた経緯がある。消費者物価指数と10ポイント以上も乖離する賃金の地域間格差は、官民を問わずに早急に解消すべきである。

一方で、人材の確保に当たっての地域間格差も深刻になりつつある。2023年12月に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本の地域別将来推計人口」では、2020年から2050年にかけての生産年齢人口の推計として、全国が26.2%減少するところ、最小の東京都が6.3%減少、最大の秋田県が52.3%減少となっており、顕著な地域間格差が予想されている。全国均一・統一の行政サービスを提供する国の行政機関の機能を維持するに当たっては、生産年齢人口が減少する地域、すなわち地域手当が支給されていない地域であっても、人材の流出を招くことなく、安定的に新規採用などを確保できる給与体系を措置する必要がある。

こうした客観的な指標を踏まえれば、現行の地域間格差を存続させることに合理性があるとは言えない。官民を問わず、組織間・地域間で人材獲得競争が激化している実態を踏まえれば、地域手当の抜本的な見直しが急務である。

(2) 非常勤職員制度の抜本改善について

ア 3月4日の回答では、非常勤職員の常勤化・定員化について、「非常勤職員の官職は、常勤の官職とは、業務の性質や職務の内容が異なるものである（ため）困難である」ということであった。

これまで指摘してきたとおり、非常勤職員は、不足する常勤職員に代替して恒常的な業務に従事しており、通年雇用を毎年度のように更新している。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形骸化しており、「業務の性質や職務の内容が異なる」などという概念は、非常勤職員の常勤化・定員化を否定する理由にはならない。

また、「無期転換をするということは、実質的に…常勤化することと同じである」という回答もあった。すでに指摘してきたとおり、常勤・非常勤の任用形態の区分は、無期・有期という任用期間のみによって決定されるものではなく、「任期の定めのない非常勤職員」という任用形態は、国家公務員制度を逸脱したものとは言えない。

非常勤職員の雇用と労働の実態が民間の労働法制や国家公務員法の諸原則と乖離していることを踏まえれば、人事院が検討している「非常勤職員制度の適切な運用の在り方」の見直しは、一時的な対処療法であってはならない。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を求める。

イ 2011年度から3年間にわたって閣議決定された「国家公務員の新規採用抑制」などに伴い、常勤職員の年齢別人員構成が極めて不均衡となっている。現在は、その傾向が30歳代の中堅層で顕著となっており、係長級の官職に配置できる職員が圧倒的に不足し、人事院や各府省が推進している経験者採用試験などでも必要な人材を確保できていない。

結果として、20歳代をはじめとした若年層の職員が昇任・昇格しないまま、給与水準に見合わない係長などの複雑・困難な業務に従事させられる職場が急増している。定員管理政策の矛盾が顕在化した極めて深刻な事態であり、早急に解消されなければならない。

一方で、将来的に生産年齢人口が減少していくなかであって、官民の人材獲得競争の激化は、非常勤職員ばかりでなく、常勤職員でも顕在化している。

したがって、適正な能力評価を前提としつつ、実務経験や知識・技能が蓄積されている非常勤職員の常勤化・定員化を推進し、常勤職員の年齢別人員構成の不均衡を解消するとともに、非常勤職員の不安定雇用を解消すべきである。常勤職員の定員と非常勤職員の任用をめぐる諸課題を解消する措置として、その実現を積極的に検討することを求める。

(3) 国民本位の行財政・司法の確立

ア 人事院が2023年9月に設置した人事行政諮問会議は、現代に相応しい「公務員人事管理の在り方」として、「公務人材マネジメントの抜本的なアップグレードを実現し、多様で有為の人材を確保・育成する」ことをめざしており、職員の多様性、人材の確保、昇任・昇格管理、キャリア形成をはじめ、国家公務員の人事管理の在り方などを議論している。

しかしながら、現在のところ、必要な定員・官職・級別定数などが確保されていないため、仮に「公務員人事管理のアップグレード」が実現した場合であっても、その運用に当たっては、既存の定員などの範囲で相対的な人事管理を余儀なくされ、結果として、「アップグレード」の恩恵を享受できる職員は、ごく一部に限定されるおそれ

がある。

内閣人事局が固執している現在の定員管理の在り方は、それに優先すべき公務員人事管理、すなわち国家公務員制度そのものの「アップグレード」の実現を阻害しかねない。

イ 「定員管理については、国民のニーズを踏まえて、新たな行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を推進していくことが重要である」という回答があった。

総定員法のもと、「定員の再配置を推進していく」に当たっては、相対的な定員管理を余儀なくされる。その理由として、「新たな行政需要に的確に対応していくため」としているものの、他の府省などの定員を無条件に没収・収奪することを前提としており、その原資となる既存の業務の見直しは、各府省の自律性に依存している。

結果として、現在の定員合理化の水準は、既存の業務の見直しの規模を著しく上回っており、その不均衡に伴う弊害が行政サービスの低下や職員の長時間労働などに転嫁されている。それが政府の定員管理政策の構造的な問題であり、行政の持続可能性にもつながる重大な欠陥である。そもそも各府省の定員と業務は不可分であり、恒常的に一体性を維持しなければならないにもかかわらず、各府省の業務の実態を無視したまま、内閣人事局が定員合理化目標数を一方的に決定していることがその問題の本質である。

あらためて、これまでの定員合理化に伴う弊害などを政府として徹底的に検証し、最低でも2025年度以降の定員合理化目標数の検討を中止するとともに、定員の再配置の仕組みを廃止することを求める。

(4) 高齢期雇用・定年延長

ア 高齢期雇用・定年延長について、「シニア職員がその知識・経験を存分に発揮（できる）よう」という回答があった。

再任用職員は、極めて脆弱な職場の人的体制にあって、長年にわたって蓄積した知識・技能に裏付けられた能力を発揮し、その中心的な存在として活躍しているにも関わらず、その勤務条件は、職務給原則を無視した俸給額と一時金をはじめ、常勤職員との均等・均衡待遇が実現していない。

また、60歳超職員は、年齢差別とも言える30%の給与の引下げが適用され、いわゆる役職定年制の運用とも相まって、当然のようにモチベーションが低下している。

2023年の職種別民間給与実態調査の結果では、定年引上げを前提として、「一定年齢到達を理由とした給与減額の状況」は、「給与減額なし」が60.2%（非管理職）であるとともに、「60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準」が60歳時点の77.3%であり、国家公務員の給与体系とは相当に乖離している。

近年は、将来的に生産年齢人口が減少していくなかにおいて、「60歳で給与を減額」しない民間企業も少なくない。官民の人材獲得競争が激化していることを踏まえれば、若年層ばかりでなく、高齢層を含めた適正な給与体系を総合的に整備し、定年前の離職などを回避すべきである。

イ 2023年度からの定年引上げに伴い、いわゆる役職定年制が適用されない職員であっ

ても、官職に見合った職務・職責への不安などを理由として、60歳超で降任・降格を希望する事例が指摘されている。管理監督職勤務上限年齢調整額が支給されないため、給与水準の低下が著しいことも含めて、高齢期雇用の在り方として健全なものとは言えない。

今後の高齢期雇用の在り方として、その身体的な特性と個人差などを踏まえれば、当事者が「働き方」を任意に選択できる人事制度と職場環境を確保する必要がある。職員の健康管理に留意するならば、給与水準を維持しつつ、妊産婦や障がい者などに準じたものとして、当事者の希望を前提とした超過勤務の免除・制限など、高齢期雇用の合理的配慮という概念の導入も検討すべきである。

また、高年齢者雇用安定法では、70歳まで就業機会を確保するための民間企業の努力義務が定められていることも踏まえ、国家公務員の65歳超の雇用機会の確保は、将来的な課題となっていることにも留意すべきである。

(5) 民主的公務員制度と労働基本権の確立

ア 国家公務員法は、人事評価が「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎」と定められているところ、人事院の人事行政諮問会議では、国家公務員の人事管理の在り方が検討されている。その基礎が人事評価であるならば、国家公務員の中立・公正性を維持するため、人事評価制度そのものにも公正性・透明性・客観性・納得性が確保されなければならない。

しかしながら、人事評価の結果を直接的に反映する昇給や勤勉手当の格差は、職員のコンセンサスを得られていないばかりでなく、むしろ不公平感を招き、モチベーションを低下させている。2023年の人事院勧告の「公務員人事管理に関する報告」では、「若年層ほど上司や人事担当者に対して一人一人のキャリア志向や業務上の成果への注目・配慮を求める傾向」や「自らに対する人事評価や人員配置について肯定的に捉える割合が低く、マネジメントへの納得感が低い傾向」にあるとされているものの、それらは人事評価制度の構造的な欠陥に起因するものであると言わざるを得ない。

人事院が「給与制度のアップデート」や「公務員人事管理のアップグレード」を検討しているものの、その前提として、すでに本格施行から14年以上を経過した人事評価制度の運用とともに、その結果を任用・給与の決定に活用してきたことの効果検証を実施すべきである。

イ 全労連公務部会は、日本の公務員の労働基本権回復に向けて、2024年6月に開催される国際労働機関（ILO）の第112回総会を控えた5月中旬、ILO事務局への要請などを実施する。国公労連も代表2名をジュネーブに派遣する予定である。

国家公務員の労働基本権の全面回復について、政府はこれまで、「誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい」としながら、すでに10年以上を経過している。最低でもその「意見交換」や「検討」の開始時期を明確化し、早急に国公労連との労使協議を開始すべきである。

次回の最終交渉では、積極的かつ明瞭に回答することを求める。

(6) 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立

○ 勤務間のインターバル確保は、新たに人事院規則に定められることになったものの、

各府省の努力義務にとどまった。一般的に労働法規に定められた努力義務の達成状況は、それを履行する使用者のモチベーションに依存する傾向がある。

したがって、勤務間のインターバル確保の運用に当たっては、一般的な労働時間規制の遵守を徹底するとともに、各府省の努力義務の形骸化を招かないよう、

- (ア) 超過勤務の総量などを踏まえ、職場の業務量に見合った人的体制を措置すること
 - (イ) 勤務時間管理の電子化をはじめ、勤務時間を客観的に把握する措置を講じること
 - (ウ) 超過勤務の上限の目安を1日や1週の単位で設定すること
 - (エ) 原則として22時以降の超過勤務を命令しない慣習を職場に浸透させること
 - (オ) 長時間の通勤を解消するため、いわゆる人事配置の「職住近接」に配慮すること
- など、人事院と連携しつつ、さまざまな措置を複合的に講じることにより、その実効性を確保することを求める。

(7) 両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進

ア 2024年1月に公表された「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」では、2022年度に新たに育児休業を取得した男性職員の取得率が43.9%であり、前年度から9.9ポイント上昇している。

しかしながら、育児休業期間は、依然として1か月以下が61.7%、3か月以下では84.3%であり、男性職員が実質的に「育児を担う」という実態ではなく、「育児を経験する」程度にとどまっていると指摘せざるを得ない。

男性の育児参加が推進しない要因はさまざま指摘されているところ、

- (ア) 両立支援制度を躊躇なく利用できる職場の人的体制の確保
- (イ) 育児休業期間の所得保障
- (ウ) 育児休業を踏まえたキャリアパスの構築

など、勤務環境の整備により措置できることも少なくない。

男性の育児参加や家事時間の増加などが男女平等・共同参画の推進につながることも踏まえ、各種制度の整備にとどまらず、その利用を促進する観点も重視した検討を求める。

イ 3月4日の回答では、「国家公務員の性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の促進やハラスメントの防止を一層積極的に推進している」ということであった。

しかしながら、政府・人事院は、人事院規則などに定められた「配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）」には、同性パートナーが含まれないものと解釈しており、現在の運用は、性別に基づく差別的取扱いと指摘せざるを得ない。少なくない民間企業や地方公共団体などが措置しているとおりの、同性パートナーを対象とした諸手当の支給や両立支援制度の適用などを早急に実現すべきである。

また、性自認に基づくトイレの利用など、性的マイノリティの当事者である職員に配慮した職場環境の整備も極めて不十分である。

職員の多様性を尊重するとともに、職場に共生社会を実現するため、諸問題を解消するための措置を早急に講じることが求められる。

以上に述べさせていただいたが、中間回答の補足やコメントをいただけるものがあればお願いしたい。

内閣人事局

先ほどの回答と重ならない範囲で、何点か回答させていただく。

勤務間インターバルについては、各職場の実情も踏まえ、人事院と連携し、引き続き政府としても、職員の心身の疲労回復や健康維持に必要な時間が確保されるよう取り組んでまいりたい。

男性の育児参加の促進については、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に基づき、職場全体の意識の改革など、引き続き、男性職員による育児に伴う休暇・休業の一層の取得促進に関する取り組みを進めてまいりたい。

多様性の確保については、平成28年以降、各府省等の人事担当者・ハラスメント担当者を含む全職員を対象とした勉強会等を開催し、国家公務員の性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の促進やハラスメントの防止を一層積極的に推進しているところ。今後も全ての職員が働きづらさや不安を感じることなく、安心して働き続けることができる職場にしていくよう取り組んでまいりたい。

国公労連

本日主張した切実な要求は、職員の勤務条件の改善とその権利を擁護する立場からさらに検討し、次回の最終交渉においては、積極的かつ前進的に回答するよう求めて交渉を終える。

また、最終回答に当たっては、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）