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8月8日（木）16:50～17:15
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4名
当方）松本人事政策統括官 ほか2名
案 件 人事院勧告の取扱い等に関する要求書の受取

国公労連

本日の2024年人事院勧告と2025年度の予算編成などに関する要求書を提出する。

それでは要求事項について強調したい点を以下のとおり述べる。

人事院は本日、月例給が11,183円/2.76%、特別給が0.10月分の引上げを中心とする給与勧告などを実施した。改定額は33年ぶり、改定率も32年ぶりの高水準とされているものの、職場の期待感を下回る印象を否めない。

厚生労働省の中央最低賃金審議会は7月25日、令和6年度地域別最低賃金額改定の目安上昇率を全国5.0%で答申した。

また、厚生労働省は8月2日、「令和6年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」を公表した。妥結額などを把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業348社の集計結果であるところ、平均妥結額は17,415円、賃金上昇率は5.33%となった。昨年は、この賃金上昇率が3.60%であった一方で、給与勧告の平均改定率が0.96%であった。2.64ポイントの格差を肯定するものではないものの、5.33%から2.64ポイント低下した数値は2.69%である。

国家公務員の平均昇給率が1%強と想定すれば、2.76%の平均改定率では、依然として厚生労働省が公表した賃金上昇率と1.5ポイント程度の官民較差が解消されないままである。例年の官民較差の算出に当たっては、さまざまな指標を反映させていることは承知しているものの、一般的な認識に基づく印象としては、あまりに低水準である。組合員の期待感を裏切るものであり、モチベーションの低下が懸念されるばかりでなく、これから就職する新規学卒者などに「国家公務員は給与が上昇しない職業」というイメージを増幅させ、「若者の公務員離れ」を助長しかねない。

これまでも指摘してきたところ、人事院勧告制度の設計そのものに構造的な欠陥があり、例年の春闘相場に見合った給与勧告を阻害している。国家公務員の給与上昇を抑制するシステムが固定化されていると言わざるを得ない。

「公務員人事管理に関する報告」では、人事院の人事行政諮問会議での議論も踏まえ、「官民給与の比較対象となる企業規模について検討」とされている。近年の人事院勧告では、官民格差が適正に解消されない傾向が顕著となり、とりわけ高齢層の給与改善に配分できる原資が確保できないままになっている。その要因の1つには、現在の官民格差の比較企業規模にあり、これまで国公労連が要求してきたとおり、50人以上から1,000人以上に改善することが不可欠である。国の行政機関は、本府省や地方支分部局による全国ネットワークを構築し、各地域でくまなく公務・公共サービスを提供しており、そ

の組織体系などを維持するに当たっては、広域の人事異動も余儀なくされている。全国的に事業を展開している大企業に相当する組織であり、新規採用が競合する対応関係なども含めて、同種同等比較の観点がさらに重視されるべきである。

高卒初任給の21,400円の引上げは、地域手当の広域化と併せて措置されることに伴い、いずれの都道府県でも地域別最低賃金の水準を上回ることが想定される。

一方で、初任給の改善は志願者の増加に効果的であるものの、中高齢層にも職務給原則や生計費原則などに見合った適正な給与水準として配分できないまま、将来的にも上昇が見込める給与体系を確立できなければ、若年層の離職者の増加に歯止めがかからない。

また、初任給が大幅に改善されることに伴い、非常勤職員については、「給与に関する指針」と「給与に係る当面の取扱い（申合せ）」を遵守し、常勤職員に準拠した給与改定が確実に実施されるよう、必要な予算措置を講じることとともに、各府省を指導することを求める。

寒冷地手当の見直しは、支給額の増額改定と官署指定の居住地要件の廃止とともに、支給地域の見直しに伴う勤務条件の不利益変更が勧告された。

これまでも指摘してきたとおり、現行の支給地域と級地区分は、寒冷積雪地域の生活実態に見合っておらず、そこで勤務する職員の生計費増嵩を賄えない。寒冷地手当の実効性を維持するためには、平均気温と最深積雪という必ずしも相関関係にない気象データを指標とする現在の支給基準を見直し、むしろ燃料価格の高騰などに迅速に適応できる措置を講じるべきである。

また、3年間で段階的に支給額が減額されるものの、さらに長期の経過措置を講じるべきである。

「給与制度のアップデート」については、2022年の表明から2023年に「骨格案」が提示され、今般の人事院勧告の直前になり、ようやく概要が判明したに過ぎなかった。これまで人事院には、職員の理解と納得、労働組合との合意を得るための実効性のある交渉・協議を求めてきたものの、労働組合を軽視した不誠実な対応に終始してきた経緯がある。労働基本権制約の代償機関である人事院の姿勢としては、今後禍根を残したと言わざるを得ない。

したがって、とりわけ勤務条件の不利益変更をはじめ、職員の権利侵害を回避するための措置の在り方などは、労使間の交渉・協議をこれまで以上の時間を確保して実施されなければならない。そうした前提のもと、個々の論点などを指摘しておく。

俸給額や特別給については、①新卒初任給の引上げ、②早期に昇格する職員の昇格メリットの拡大、③本府省課室長級の俸給体系の見直しと職務・職責の上昇に見合った昇格メリットの確保、④勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限の引上げなど、若年層や本府省の職員、成績優秀者という一部の属性に限定した措置にとどまっている。

「給与制度のアップデート」では、「人材の確保」と「給与の満足度」が重要なキーワードになっているところ、一部の職員を対象とした措置では、さまざまな職員の不公

平感を助長し、「給与の満足度」やモチベーションの低下を招き、「人材の確保」を阻害しかねない。

とりわけ高齢層は、これまでさまざまな給与抑制措置が講じられ、「給与の満足度」が著しく低い実態がある。また、65歳までの定年引上げに伴い、60歳という年齢は人事管理に当たっての指標として、その意義を喪失している。さまざまな世代・官職で「人材の確保」が困難となっている実態を踏まえれば、55歳から10年間にもわたって昇給できないおそれのある給与体系は、早急に是正されなければならない。

これまで国公労連は、①実質賃金が低下しつづけている深刻な実態、②「給与の満足度」の低下が全世代に蔓延していること、③将来的にも上昇が見込める給与体系の存在が職業選択に当たっての不可欠な要素であることなどを踏まえ、すべての職員を対象とする俸給額の引上げを求めてきた。諸手当の改善では、その要件に適合する職員を対象とした限定的な措置にならざるを得ない。

地域手当の見直しについては、ようやく全容を把握できたところであり、個別具体的な地域に適用した場合の影響などは、これから精査しなければならない。

いずれにしろ、支給割合の引下げなど、勤務条件の不利益変更を伴うものであり、到底容認できない。政府が「物価高に負けない賃上げ」をめざし、あらゆる企業・組織が労働者の賃上げを実現するために努力しているにもかかわらず、一部の国家公務員に「賃下げ」を強行するような措置は、国民の理解・共感も得られないはずである。とりわけ地域手当は、月例給に準じた給与であり、「賃下げ」としての悪影響が顕著である。

一方で、地域手当の広域化は、極めて不十分ながらも、これまで市町村ごとに設定されてきた不合理な地域間格差を縮小するものである。その意味では、「中核的な市」の補正や激変緩和の措置は、現行の地域間格差を存続・固定化させるものでしかなく、市町村ごとに定められた級地区分の弊害などを解消できないことが明白であり、およそ許容できない。

仮に「中核的な市」の補正などが必要ならば、その級地区分を都道府県の全域に適用することが「広域化」の趣旨であり、それは同一区域（都道府県）の最高水準で支給割合を設定することによって実現すべきである。現行の支給割合の引下げを伴う措置は「給与制度のアップデート」の概念になじむものでもない。

2024年6月に総務省が公表した2023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104.5、最低の鹿児島県が95.9であり、その格差は9.0%である。国家公務員の地域手当は、東京都特別区の支給割合が20%であり、消費者物価指数と11ポイントも乖離する給与の地域間格差は、生計費原則を形骸化させており、早急に解消されるべきである。

この消費者物価地域差指数では、第3位に北海道、第5位に山形県、第8位以下に島根県、高知県、宮城県、岩手県、山口県、沖縄県、石川県、福島県とつづいている。地域手当の非支給地とともに、さらに生計費を重視されなければならない地域別最低賃金のCランクの道県が上位を占めており、官民を問わず賃金の地域間格差が労働者の生活実感に見合わないものとなっている。

また、地域手当には、これまで組織内外からの批判や意見が寄せられてきた。とりわ

け地方自治体の人材確保や低水準に抑制された地場賃金の固定化など、国の行政機関にとどまらず、その悪影響が社会的にも認識されている。これまで指摘してきた地域ごとの消費者物価や同一労働同一賃金の原則、全国で統一的に行政サービスを提供する国の行政機関の特性などを踏まえれば、都道府県ごとの広域化では、諸課題の根本的な解消につながらず、地域別最低賃金の格差を解消する議論にブレーキをかけることにもなる。

したがって、地域手当を「将来的には廃止し、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」という国公労連の要求の実現に向けて、不断に検討することを求める。

配偶者の扶養手当の廃止についても、明確な勤務条件の不利益変更であり、およそ合理性がなく、到底容認できるものではない。

人事院は、受給する職員の割合の減少傾向などを理由にしているものの、2024年に配偶者を扶養している国家公務員が63,012人であることを踏まえれば、その影響は甚大である。家庭環境の多様性を否定するとともに、少数者を排除するものにもなりかねない。必ずしも民間の傾向に準拠するものではなく、配偶者の就業をめぐる政策的な判断を伴うものであるため、仮にこのまま実施されるならば、その結果としての責任は政府にある。わずか2年の経過措置をもって「賃下げ」を強行するならば、あまりに無責任な姿勢と言わざるを得ない。

そもそもは、国家公務員の広域的な人事異動が配偶者の適正かつ安定的な就業を阻害している実態がある。配偶者がまともな就労環境を確保できない実態があるならば、そこをターゲットとした不利益変更は「弱いものいじめ」でしかない。最近の若年層を中心とした就労意識などを踏まえれば、広域的な人事異動の在り方を見直すべき時期にもある。

また、そうした措置が短期的に実現しないようであれば、就業している配偶者を帯同できない単身赴任、配偶者との別居や単身赴任を回避するためのマイカーによる長距離通勤など、これまで指摘されてきた経済的な負担を軽減するための措置、すなわち単身赴任手当や通勤手当の改善を併せて講じることが、「家庭環境の多様性」などに配慮した人事行政の在り方である。

さまざまな家庭環境に配慮しつつ、何らかの代替措置が講じられなければならないはずである。

通勤手当の見直しに当たっては、さまざまな改善の措置が勧告された。早急を実現することを求める。

一方で、マイカー通勤の燃料費や駐車場料金は、早急に経済的な負担を解消することを求める。特徴的なこととして、①特急列車などが通勤の時刻に運行していない地域、②最寄駅まで長距離の位置にある官署や自宅、③朝夕の子の送迎などにマイカーを利用する育児中の職員など、マイカー通勤は自己都合を優先したものではなく、ワークライフバランスや勤務間のインターバル確保などにも有効である。給与制度という勤務条件の観点から「働き方改革」を推進・支援することも不可欠となっている。

民間企業のマイカー通勤は、通勤手当などの給与ではなく、燃料費や駐車場料金の実費を補填する別途の措置を講じている場合も少なくない。通勤する事業所に従業員用の

駐車場そのものが整備され、そもそも駐車場料金が発生しない場合も含めて、給与の官民比較に反映されていない実態も踏まえる必要がある。

それぞれの通勤方法で不公平感を招かないよう、民間の支給状況に固執することなく、あらゆる措置により実費弁償を実現し、職員の経済的な負担を解消することを求める。

再任用職員の勤務条件は、「異動の円滑化に資する手当」として、地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当などを支給することが勧告されたものの、俸給額や期末・勤勉手当の支給月数の上げが不可欠である。

現在の給与水準について人事院は、「平成10年の民間企業の高齢層従業員の賃金水準等を参考として設定した経緯がある」と説明している。すでに24年を経過しようとしており、近年の労働力不足の実態は、高齢層の人材確保とそれに見合った賃金水準をはじめ、高齢期雇用をめぐる社会環境そのものが急激に変化している。

仮に諸手当の改善にとどまるならば、「高齢層の公務員離れ」にもつながり、貴重な知識・技能の確保と継承が困難になりかねない。むしろ追求すべきは、常勤職員との均等・均衡待遇である。

また、扶養手当が諸手当の改善から除外されているところ、さまざまな家庭環境などを支援できるよう、再任用職員にも扶養手当を支給すべきである。

内閣人事局

本日、人事院から給与改定に関する勧告が提出された。これを受けて、その取扱いの検討に着手したところである。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めてまいりたい。

その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたい。

また、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出も行われたところであり、皆様方の意見も十分にお聞きしつつ、必要な対応を検討してまいりたい。

国公労連

先ほどの回答で、「労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度」という認識が示されたが、すでに主張したとおり、労働組合を軽視した不誠実な対応に終始したまま勧告に至ったことを見れば、到底「代償措置」としての役割を果たしていると言えるものではない。したがって、公務員の労働基本権回復を早急を実現するとともに、それに向けた誠実な交渉・協議を開始するよう強く求める。

本年の人事院勧告は、国公労働者の生活と労働の実態にまったく見合っておらず、国公労連の要求に照らしても到底納得できるものではない。また、本年の人事院勧告は公務の人材確保対策とも位置づけられていたが、示されている内容は現場第一線を含めた人材確保対策としては極めて不十分と言わざるを得ない。とはいえ、給与・労働条件の改善につながる内容については歳出改革による総人件費削減などを考慮することなく、早急かつ完全に実現を図ることを求める。

また、「給与制度のアップデート」の措置が多岐にわたるため、本日は給与勧告をめ

ぐる主な論点など主張したが、その他の要求事項については、次回以降に主張する。いずれの要求事項も真摯に検討するとともに、とりわけ勤務条件の不利益変更となる勧告の取扱いは、国公労連との合意を前提とした交渉・協議を求めて本日の交渉を終了する。

－ 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）