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11月20日（水）10:55～11:25

場 所 合同庁舎8号館 共用会議室

出席者 先方）浅野委員長

ほか5名

当方）松本人事政策統括官、砂山内閣審議官、辻総括参事官

案 件 人事院勧告の取扱い等に関する要求書に対する中間回答②

国公労連

2024年人事院勧告の取扱いなどに関わる3回目のやりとりとなる所、本日現在の政府の中間的な検討状況などについて、人事政策統括官から回答を求めたい。

内閣人事局

8月8日に提出された要求書について、本日までの検討状況を回答する。

「1. 2024年人事院勧告・報告等の取扱い」に関し、本年の給与の取扱いについては、去る8月8日に人事院から国家公務員の給与についての報告及び勧告があったことを受け、同日、第1回の給与関係閣僚会議が持ち回りで開催されたところ。

給与改定に当たっては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

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も、必要な検討を進めているところである。

「2. 長時間労働の是正等」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。

「3. 健康・安全確保等」に関し、内閣人事局としては、各府省の取組を補完するため、パワー・ハラスメントやカスタマー・ハラスメントを含むハラスメント防止講習を提供しており、また本年10月の講演会においても重点的に取り上げたところ。

また、「国家公務員健康増進等基本計画」では、各府省における相談窓口の実施状況や利便性等をフォローアップすることとしており、この結果を踏まえ、各府省の取組を支援してまいりたい。

「4. 非常勤職員の適切な処遇の確保」に関し、昨年的人事院の「公務員人事管理に関する報告」において表明された「非常勤職員制度の適切な運用の在り方等についての検討」に関係して、本年6月に、いわゆる「3年公募要件」の見直しに係る通知が人事院から各府省に対して発出されたものと承知している。内閣人事局としては、制度の円

滑な運用に向け、引き続き適切に対応してまいりたい。

非常勤職員の処遇改善に係る取組として、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。

「5. 定年引上げをはじめとする高齢期雇用」に関しては、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。

この取組指針において、定年の段階的な引上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、平成25年の閣議決定に準じて、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしており、平成25年3月の閣議決定及び取組指針に基づき、各任命権者を含め、政府全体で適切に対応してまいりたい。

「7. 民主的公務員制度と労働基本権の確立」の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。

国公労連

中間的な回答をいただいたが、最終回答に向けて、改めて要求の趣旨などを何点か主張させていただく。

まず、2024年人事院勧告・報告等の取扱いについて。

2024年人事院勧告は、若年層の俸給額や再任用職員の諸手当、通勤手当の改善など、これまでの要求を実現するものとなった。

一方で、「給与制度のアップデート」は、「人材の確保」と「給与の満足度」が重要なキーワードとなっているところ、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、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、一部を対象とした措置では、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、これまでの給与抑制措置により、「給与の満足度」が著しく低下しており、将来的にも上昇が見込める給与体系が確立されなければ、若年層の離職者の増

加にも歯止めがかからない。

また、地域手当の支給割合の引下げや配偶者の扶養手当の廃止、寒冷地手当の改悪など、勤務条件の不利益変更を伴うものとなっている。これらの給与勧告に当たっては、職員の理解と納得、労働組合との合意を得るための交渉・協議を求めてきたものの、人事院は労働組合を軽視した不誠実な対応に終始し、労働基本権制約の代償機関の姿勢として禍根を残した。

政府が「物価高に負けない賃上げ」をめざし、民間企業などに労働者の賃上げを促している一方で、国家公務員の使用者の立場では、実質的に賃下げを実施するようなこととなれば、本末転倒であると言わざるを得ない。あからさまなダブルスタンダードとなり、賃上げに向けた民間企業の機運が急速に減退していくことにもつながる。

地方自治体の人事委員会勧告では、地域手当や寒冷地手当などの改悪を回避する傾向にある。あえて国に準拠しない地域が散見されることは、人事院勧告の不合理性をさらに顕在化させている。

9月30日の交渉では、衆議院解散などの政局に紛れ、給与改善の実施時期を逸することのないよう、政府としての確実な対応を求めた。

10月1日には第214回臨時国会が召集されると同時に石破内閣が発足し、10月9日の衆議院解散、10月27日の衆議院議員総選挙と政権与党の歴史的な大敗、11月11日から4日間を会期とする第215回特別国会の召集と第2次石破内閣の発足など、国会情勢は混迷の経過をたどっている。

結果として、2024年人事院勧告の取扱いは、こうした政治日程に適合しないまま放置され、第216回臨時国会の召集も11月下旬から12月上旬と見込まれており、11月中の改正給与法案などの成立は実質的に不可能と言わざるを得ない。

若年層の俸給額の大幅な引上げと地域手当の見直し（広域化）により、これまで懸案となっていた地域別最低賃金を下回る高卒初任給は、いずれの都道府県でも2025年4月までに解消される見込みとなっている。

しかしながら、2024年度の地域別最低賃金は、11月までに全国加重平均で時給1,055円となるなど、高卒初任給の引上げが実現するまでの間は、地域別最低賃金を下回る実態がこれまで以上に悪化している。非常勤職員に至っては、常勤職員の各級初号俸近傍の給与水準に抑制されているため、常勤職員に準拠した4月遡及の給与改定の実現可能性なども相まって、不合理な給与抑制がさらに深刻化するおそれがある。

さらに、政府が2024年人事院勧告の取扱いの決定を先送りすることに伴い、それに準拠している地方公務員への直接的な影響はもとより、独立行政法人をはじめとする約900万人の労働者の賃上げや労働条件の確定が停滞するおそれがある。

人事院勧告による給与改定は、直近1年間の官民格差の均衡を図ることを趣旨とするものであるところ、その実施時期は、国家公務員の人事管理の基礎である会計年度当初の4月1日である。

すでに勤務条件を決定すべき時期から7か月以上、8月の人事院勧告からも3か月以上を経過している。その取扱いを放置したまま、国家公務員の勤務条件の安定性を損なっている政府の信義則違反は、2021年の経過をくり返すものであり、当時の教訓や反省を踏まえたものとは言えない。勤務条件の不利益変更を回避するための猶予もあつたはずであり、実効性のある措置が検討されているように見受けられないことも極めて不満

である。

とりわけ、多岐にわたる給与改善を「凍結」状態としていることは、国家公務員の期待権を反故にするばかりでなく、もはや「賃金支払いの5原則」(定期払いの原則など)すらを逸脱するものであり、人事院勧告を軽視する重大な権利侵害である。

さまざまな矛盾と限界、労働基本権制約の代償措置としての実効性や合理性など、国家公務員の権利侵害を助長する人事院勧告制度の構造的な問題がさらに顕在化している。こうした実態を踏まえ、国家公務員の勤務条件を決定する責任を負った政府の認識などについて、あらためて回答することを求める。

次に、長時間労働の是正等及び健康・安全確保等について。

2025年度の定員要求は、新規増員が5,221人、時限増員が1,370人、定員合理化が▲3,943人、2024年度に措置された特例定員の減員が▲1,829人となり、実質的な純増要求は819人となった。

6月の「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」の一部変更では、定員合理化目標数の割合が半減したものの、従前の定員管理政策を踏襲しており、国民の行政ニーズに適応する組織体制の回復は期待できない。また、「デジタルの力をいかして、人手不足が深刻化する中、現在の国家公務員の定員を増やさずに行政サービスを持続できる環境を整備する」としており、「人手不足」をめぐる諸課題を行政DXで解消しようとする姿勢が見受けられる。国民のニーズやスキルなどが行政DXに適合するまでは、定員合理化目標数に見合うような「業務改革」や「省力化」などの効果を得られない。「人手不足」を口実にした行政DXがやみくもに推進され、行政の歪みに直結しないよう、政府としての慎重な判断を求める。

人事院は8月8日、『『超過勤務をめぐる現在の状況』に係る各府省アンケートの結果』(2024年5月～6月実施)を公表した。

「現在の人員確保の状況」として、全府省である45府省等のうち、37府省等が「恒常的な人員不足が生じている」と回答し、その理由として、「欠員補充が困難である」「退職や休業・休職者が増加している」「災害対応等への対応」「定員が不足している」などを列挙している。定員管理を担当する部局への要望としては、定員合理化目標数の緩和、定員要求上限数の拡大などが特徴的であり、2023年4月に公表された「超過勤務の縮減に係る各府省アンケートの結果」と同様の傾向にある。長時間労働の是正に当たって、職場の人的体制の拡充、すなわち政府の定員管理政策の抜本的な転換が不可欠であることは、各府省の認識としても顕在化している。

また、人事院は8月29日、2023年の「国家公務員の超過勤務の実態」を公表した。本府省の平均年間超過勤務時間数が前年から15.7時間減少の381.6時間、本府省以外が15.0時間増加の193.7時間となり、年間総超過勤務時間数が360時間を超えた職員の割合とともに、本府省以外の増加が顕著である。長時間労働の是正に向けた対応が本府省を中心としたものとなり、本府省以外では客観的に勤務時間を把握する措置が普及・定着しないまま、純増の傾向にある定員が地方支分部局にまで配分されていないことなどがその要因として推測される。

さらに、人事院は7月5日、「令和5年度における苦情相談の状況」を公表している。全体の相談件数が1,822件となり、2013年度の866件から2倍以上に増加し、過去最多を

更新しつづけている。相談事案の最多は、ハラスメント関係が34.8%、健康安全等関係も8.1%となっており、依然として「心の健康」にまつわる相談が目立っている。

超過勤務の実態や職員の健康管理をめぐる諸課題は、職場の人的体制などに起因したものであるという前提のもと、最低でも2025年度定員要求を満額査定するなど、政府としての積極的な対応を求める。

次に、両立支援制度等について。

2023年度から開始された女性活躍推進法に基づく男女の賃金格差は、各府省が8月までに2年目の公表を完了したものの、依然として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、①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、②扶養手当、住居手当、単身赴任手当の受給者の多くを男性で占めていること、③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。

これらの要因こそがジェンダーギャップの本質であり、組織的な意識改革が急務である。男女の賃金格差の問題に矮小化させることなく、いずれの格差も早急に解消されるよう、政府として各府省を指導するとともに、実効性のある措置を主体的に講じることを求める。

次に、非常勤職員の適切な処遇の確保について。

人事院は11月1日、いわゆる「3年公募要件」を撤廃したことに伴う運用に関わって、「期間業務職員の採用等に関するQ&A」を公表した。

しかしながら、「各府省が、…公募によらない再採用の上限回数などの目安を独自に設けることも否定されるものではない」という記述を含むなど、「3年公募要件」の撤廃を形骸化させかねないものとなっている。

非常勤職員の任期は、依然として一会計年度の範囲内（1年）が上限であり、その更新に当たっては、原則として公募が必要とされたままとなっている。当面は、「公募によらない再採用」に当たっての能力実証や勤務実績把握の在り方、各府省の独自のルール設定など、「3年公募要件」が撤廃された趣旨の形骸化を招かないよう、政府として各府省を指導することを求める。

また、雇用の安定化をさらに追求するならば、国家公務員にも「無期転換ルール」を導入することが不可欠である。その他の勤務条件についても、常勤職員との均等・均衡待遇の観点を重視し、非常勤職員という「身分」に基づく差別的な取扱いを是正するとともに、労働者としての地位と権利を保障することを求める。

次に、定年の引上げをはじめとする高齢期雇用について。

2024年人事院勧告では、再任用職員の「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、特勤手当、寒冷地手当などの支給が反映されたものの、俸給額や期末・勤勉手当の支給月数の引上げ、扶養手当の支給には至らなかった。

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」と説明しているものの、すでに26年を経過している。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を急激に変化させている。

こうした給与水準が維持されるならば、「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。常勤職員との均等・均衡待遇を実現するよう、2024年人事院勧告の取扱いを含めて、政府としての積極的な検討を求める。

最後に、民主的公務員制度と労働基本権の確立について。

2024年人事院勧告の取扱いに関わって主張したとおり、現行の人事院勧告制度は、もはや労働基本権制約の代償措置として有効に機能しているとは言えない。

労働基本権は、日本国憲法はもとより、国際的にも保障されている労働者の普遍的な権利であり、それが一部の労働者で剥奪されていることは、まさに人権侵害である。「多岐にわたる課題があること」などを理由として慎重になるような次元の問題ではないことをあらためて強調しておく。

国家公務員の労働基本権の完全回復に向けて、早急に国公労連との協議を開始することを求める。

以上、何点か主張させていただいたが、回答があればお願いします。

内閣人事局

先ほどの冒頭回答と重ならない範囲で、何点か回答させていただく。

給与改定について、これは繰り返しになるが、給与改定に当たっては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

国家公務員の定員については、平成30年度以降、行政需要等を踏まえつつ、一万人程度の純増を行ってきているところ。

また、特に、その際、産休・介護休暇等を取得した職員の代替要員の確保のための定員や超過勤務の縮減のための定員措置について、配慮を行ってきたところ。

なお、御指摘の行政DXの推進については、国家公務員の人材確保がますます困難になると見込まれる中、行政サービスの向上や負担の軽減の観点で行っているものであり、御懸念のような行政の歪みをもたらすようなものではない。

定員管理については、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ってまいりたい。

女性の登用の推進については、各府省の取組を毎年度フォローアップするとともに、女性の国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報の実施、若手からのキャリア形成支援、管理職の意識改革などに取り組んでいるところ。

男性の育児休業の取得率のさらなる向上や、令和5年12月に策定された「こども未来戦略」を踏まえた共働き・共育ての推進など、引き続き、女性活躍のより一層の推進に

向けて、仕事と家庭の両立支援や、働き方改革による男女ともに働きやすい職場環境の創出などについて、取り組んでまいりたい。

国公労連

定員について、現場の実態からすれば、出先機関で超過勤務時間が増えている現状を踏まえて、しっかり政府としての責任を果たしていただきたい。

最後に4点述べる。1点目は、今年の最低賃金の改定で、全国で2番目に最低賃金が低かった徳島県が中央最低賃金の目安を大幅に上回る84円、9.4ポイントの引き上げとなり、いわゆる徳島ショックが起きた。今年の自治体の賃金改定では、地域手当や寒冷地手当で人勧に準拠しない自治体がある。このように、生計費や地域経済等の観点から、地方独自の判断で必要な対策が取られていることに我々も注目している。今後も賃金の地域間格差や公務員賃金のあり方について問題意識を表明していきたい。

2点目は、非常勤職員の無期転換について、次のステージの具体的な議論に入るべき状況に来てしていると認識している。政府としての真摯な検討を改めて求めたい。

3点目、日本の公務員の労働基本権の問題は、ILOでも一番古い課題となっている。政府の姿勢が世界的に問われているので、国際基準での真摯な検討を改めて求める。

4点目、37か月という長期に及ぶ物価上昇が続く中で、賃上げによる生活改善ができていない労働者にとって、人事院勧告の改善部分の早期実施は喫緊の要求であるにもかかわらず、人事院勧告の取扱い等について具体的な回答がなかったことは極めて不満である。政府として速やかに人事院勧告の取扱いについて閣議決定を行うとともに、臨時国会で給与法が早期に改正されるよう、最大限の努力を求める。最終交渉ではその点について明確な回答を行っていただくことをお願いして、今日の交渉は終わりたい。

— 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）