

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28日（木）13:30～13:45

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最終回答

国公労連

近日中に第2回給与関係閣僚会議の開催が見込まれているところ、2024年人事院勧告の取扱いについて、これまでの私たちの要求や主張などを踏まえ、政府としての最終回答を求める。

内閣人事局

8月8日に提出された要求書について、最終的な回答を行う。

本年度の国家公務員の給与の取扱いについては、人事院勧告制度尊重の基本姿勢の下、検討を続けた結果、明日、勧告どおり令和6年度の給与改定を行うとの取扱方針が決定される方向である。

その上で、後日、給与改定に係る法律案及び国家公務員の育児休業等に係る法律案についても決定されることとなる。

国家公務員の働き方改革については、長時間労働を是正し、職員がやりがいを持って、高い成果を効率的に上げられるようにすること、テレワークを推進して多様な働き方を実現することが、優秀な人材の確保のためにも重要であると考えている。

これらの取組について、現場の実情を含め、皆様からのご提案をいただきながら、しっかりと前に進めるのでご協力をお願いする。

本日の回答は以上である。職員の皆様には、今後とも、国民の信頼に応え、行政の効率的・効果的な運営に努めていただきたい。

なお、給与以外の要求事項への回答については、中間回答で申し上げたとおりである。

国公労連

前回までの回答を含めて、私たちの要求や主張などをしっかりと認識したものとは理解できない。あらためて強調しておきたいことを主張する。

11月22日に公表された10月の消費者物価の総合指数（生鮮食品を除く）は108.8となり、前年同月比で2.3%、38か月連続の上昇となった。本年1月の昇給や4月の昇格以降で賃上げが実現していない国家公務員の生活実態は、長期にわたって深刻化するばかりである。

政府が11月22日に閣議決定した「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」、以下「新たな総合経済対策」と言う、は、サブタイトルを「全ての世代の現在・将来の賃金・所得を増やす」とし、「物価上昇を上回る賃金上昇を全国的に幅広く普及・定着させる」などとしている。

その前提として、「2024年の春季労使交渉では、賃上げ率は33年ぶりの高水準」や「2024年度の改定後の最低賃金額は全国加重平均で1,055円、引上げ幅51円は2021年以降連続して過去最高額」など、いずれも約5.1%の賃金上昇率を誇示している。

しかしながら、2024年人事院勧告に基づく月例給の平均改定率は2.76%、人事院が試算している2025年1月の平均昇給率0.89%を加算しても3.65%にとどまる。

現行の人事院勧告制度には、こうした春闘相場に見合った賃金改定を阻害する構造的な欠陥があり、それを放置したまま「人事院勧告制度尊重」を維持する政府の硬直的な基本姿勢には納得できない。今般の月例給の改定額では極めて不満であることを主張しておく。

「物価上昇を上回る賃金上昇を全国的に幅広く普及・定着させる」ならば、地域手当の支給割合の引下げ、配偶者の扶養手当の廃止、寒冷地手当の支給地域の縮減を伴う人事院勧告は、その改悪部分の実施を見送るべきである。実質的に「賃下げ」となる一部の国家公務員を蔑ろにすることは到底許されない。

新たな総合経済対策では、「新たな地方創生施策の展開」として、「全国津々浦々の賃金・所得の増加」が謳われ、「地方に居住している人の流出を防止するとともに、都市部から地方への移住を拡大する観点から、『若者・女性にも選ばれる地方』をつくる…ため、魅力ある仕事づくり、男女間・地域間の賃金格差の是正…等を推進する」としている。

前回も指摘したとおり、本年度の地域別最低賃金の改定は、主にCランクの地域で中央最低賃金審議会の目安を大幅に上回る答申が相次ぐ結果となった。隣接する地域との賃金格差を解消し、人材流出を防止する観点などが重視されているものの、「最下位脱出のチキンレース」などとも揶揄され、賃金決定の在り方として極めて不健全であると言わざるを得ない。

さらに、地方自治体の人事委員会では、地域手当や寒冷地手当の引下げを回避するため、あえて国に準拠しない給与勧告が散見されている。

こうした実態を踏まえれば、賃金の地域間格差は解消に向かわなければならないところ、地域手当の支給割合の低下は、まさに逆行するものでしかない。地域別の国家公務員の人材確保がさらに困難になるおそれがあり、そうした事態を回避する措置を政府の責任で講じるべきである。

配偶者の扶養手当の廃止は、職員の可処分所得を減少させるものである。「働き方に中立」というキーワードのもとに実施するならば、まさに議論の途上にある年収の「103万円の壁」や「130万円の壁」など、税制や社会保障制度の在り方との整合性を確保すべきであり、時期尚早の極めて乱暴な措置と言わざるを得ない。

寒冷地手当の改悪は、寒冷積雪地域が中小規模の都市に偏在していることを踏まえれば、「地方に居住している人の流出を防止する」ことには逆効果でしか作用しない。

国家公務員の育児休業等に係る法律案についても回答があったところ、子の看護休暇の見直しについては、さらなる拡充が不可欠である。あくまで人事院規則の改正に関わるものであるところ、育児・介護休業法の改正に準じたものであるため、今後の課題として主張する。

例えば、子が小学校4年生以降の児童であっても、疾病に伴う医療機関の受診などに当たっては、保護者の同伴が不可欠であり、中学校の入学や卒業に当たっても、その式典などに保護者の出席が要請されることが一般的である。そうした実態を踏まえれば、本休暇の対象となる子の年齢は、小学校3年生修了時までにとどまらず、中学校3年生修了時まで拡大すべきである。

また、現行の使用可能日数が年5日、子が2人以上の場合は年10日とされているところ、日数の絶対的な不足が指摘されている。子が3人以上の多子世帯の場合、子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合、職員が「ひとり親家庭」である場合など、さまざまな実情が考慮されていない。今般の取得事由の拡大に伴う使用日数の増加も想定される。当面は、子1人当たり10日の使用可能日数を実現すべきである。

例年の人事院勧告の取扱いは、10月中にも閣議決定があり、11月中には臨時国会で改正給与法案などが可決・成立するという経過を辿っている。本年はそれが大幅に遅延し、4月時点の勤務条件が確定しない不安定な状態が長期にわたった。

もはやこの時期に至ったならば、賃上げなどを中心とした新たな総合経済対策との整合性を追求すべきである。8月の人事院勧告から4か月弱の期間にわたって、民間よりも低水準に抑制された月例給の改定額や諸手当の改悪の是非などを検討する猶予もあったはずであり、そうした観点での回答がなかったことも不満である。

また、人事院勧告が前提としているスケジュールで改正給与法案が可決・成立しない場合には、各府省・官署の給与事務が繁雑となり、担当者の業務負担や超過勤務の増大などにつながるおそれがある。そうしたリスクを伴うことも含めて、職員の人事管理に関わる政府の責任を自覚すべきである。

さらに、人事院勧告が前提としている賃金改定の実施時期が遵守されなかったことは、国家公務員の労働基本権制約の代償措置としての実効性、すなわち合憲性などにも影響するものである。

前日も主張したとおり、労働基本権は、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、そもそも人権侵害でしかない。

政府が指摘する「多岐にわたる課題」には、そうした人権保障に優先する相応の合理性があるとは言えない。諸外国では、当事者の人権を尊重する観点から、国民の理解などにも優先して、公務員労働者の労働基本権の保障はもとより、諸制度の法制化などを実現している。国家公務員の労働基本権の回復もそうした次元と性質の課題であることを認識すべきである。

本年の人事院勧告の取扱いをめぐる経過は、賃金改善の早期実施という要求に見合っておらず、到底容認できるものではないものの、労働基本権の完全回復に向けた協議などの契機とすることを求める。

内閣人事局

皆様方の御意見はしっかりと承った。引き続き、皆様方との意思疎通に努めてまいりたい。

国公労連

公務員賃金は社会的・経済的影響力が非常に大きい。国会審議でも今年の勧告に内在する問題が職員に与える不利益や社会経済に与える悪影響を明らかにし、我々が主張してきた公務員賃金のあり方や労働基本権問題も含めて、その決定システムの矛盾と限界が広く国会の場で検証されるよう要求して、交渉を終わる。

－ 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）