

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7年2月17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）浅野委員長 ほか4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 春闘期要求書の受取

国公労連

2025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に向けた重点要求書」「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」「性的マイノリティをめぐる職場環境の改善等に関する要求書」を提出する。

日本経済は30年以上にわたって停滞・衰退してきたところ、そこにコロナ禍に起因する物価上昇、大規模な自然災害などが襲いかかり、国民と労働者の生活はますます苦しくなっている。石破首相は1月24日、第217回通常国会の施政方針演説で、①『人財尊重社会』における経済政策にとって、最重視すべきは賃上げ」であり、『賃上げこそが成長戦略の要』との認識の下、物価上昇に負けない賃上げを起点として、国民の…所得と経済全体の生産性の向上を図って」いくこと、②「コストカット型経済から高付加価値創出型経済への移行、『賃上げと投資が牽引する成長型経済』を実現して」いくことを表明した。2025年春闘では、「物価上昇に負けない賃上げ」や実質賃金の継続的な上昇を実現するため、こうした姿勢に至った政府の有言実行が求められている。

2024年の賃金改定では、政府が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、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、実質的な「賃下げ」を強行した。あからさまなダブルスタンダードであると言わざるを得ない。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「政策的な賃上げ」を民間企業に先行して実施し、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よう、積極的な検討を求める。

一方で、2024年人事院勧告の取扱いをめぐっては、政府が決定を先送りしたことに伴い、国家公務員の勤務条件の安定性を損なうこととなった。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ず、国家公務員の労働基本権制約の代償措置としての合憲性が問われる事態に至ったものであり、人事院勧告を軽視する重大な権利侵害があったと言わざるを得ない。あらためて、労働基本権の完全回復に向けた協議などを早期に実施することを求める。

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ことを求める。

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24日に公表した2024年12月の全国消費者物価指数は、2020年を100として、価格変動の大きい生鮮食品を除く総合指数が109.6、前年同月から3.0%上昇しており、40か月連続の上昇となった。

一方で、厚生労働省が2月5日に公表した毎月勤労統計調査の速報値では、2024年12月の実質賃金が前年同月比で0.6%増加したものの、ボーナスの支給により一時的に上昇した2024年6月～7月と11月～12月を除けば、物価上昇に賃上げが追いつかない状態が長期にわたり、10月までは29か月連続のマイナスとなっていた。また、2024年の実質賃金の平均は、前年比で0.2%減少し、3年連続のマイナスとなっている。

2025年の統一要求書では、①国家公務員の賃金を月額28,000円以上、②非常勤職員の時給を200円以上、③行政職(一)高卒初任給を216,000円、大卒初任給を248,000円までへの引上げを求めている。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、物価上昇の実態が反映され、すべての年齢層で生活実感が「苦しい」という回答が高止まりしており、それに連動した要求額が前年より月額1,000円上昇する結果となった。

こうした傾向は、2024年人事院勧告に基づく月例給の平均改定率が2.76%にとどまった一方で、民間の2024年春闘の賃上げ相場や2024年度の地域別最低賃金の上昇率が5%超となるなど、官民較差を解消できない低水準の賃金改定への不満も背景にある。

「給与制度のアップデート」により、若年層の俸給額の大幅な引上げとともに、地域手当の広域化が実施されるため、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。

一方で、2024年度の地域別最低賃金の改定では、最高の東京都が1,163円となった。高卒初任給の188,000円は時給換算で1,120円、2025年度の地域手当の支給割合4%を加算しても1,165円であり、地域別最低賃金の水準を僅かに上回るにとどまる。

また、石破首相は第217回通常国会の施政方針演説で、「最低賃金を着実に引き上げ、2020年代に全国平均1,500円という高い目標に向かってたゆまぬ努力を続けること」を表明した。2025年度以降も地域別最低賃金の引上げが加速度的に実現することも想定すれば、その近傍にとどまっている現在の高卒初任給は、依然として低水準といわざるを得ない。国家公務員の初任給も大幅かつ持続的に上昇させていくこととともに、それに見合った中高年齢層の賃金の底上げを求める。

とりわけ高齢層はこれまで、①「給与構造『見直し』」や「給与制度の総合的見直し」による大幅な賃下げ、②55歳超職員の昇給停止・抑制措置、③定年引上げによる30%もの賃下げなどにより、「給与の満足度」とモチベーションが著しく低下している。職務給原則と生計費原則に見合った賃金水準を早急に回復する必要がある。

2024年人事院勧告に基づく改正給与法案などが審議された第216回臨時国会の内閣委員会では、国家公務員の人材確保などに関わって、①官民較差の比較企業規模の引上げ、②地域手当による賃金の地域間格差の縮小、③総人件費削減などへの懸念、④国家公務員の処遇改善や人的体制の拡充などの必要性などが質問され、政府・人事院は、「(改善に向けて)必要な措置を検討する」という趣旨で答弁している。

いずれも喫緊の課題であり、2025年の賃金改定などで早期に実現されるよう、政府としても積極的に検討することを求める。

非常勤職員制度の抜本改善について。2024年6月に「3年公募要件」が廃止されたものの、依然として非常勤職員の不安定雇用は解消されていない。人事院が同年11月に公表した「期間業務職員の採用等に関するQ&A」では、「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」という記述があり、当事者たちの不安を煽っている。これまで「3年公募要件」は、一部の府省で恣

意的に運用され、あたかも「3年の任期」「3年雇止め」の根拠であるかのように悪用されてきたところ、それを助長することになりかねない。

人事院が「3年公募要件」を廃止した趣旨は、非常勤職員の人材確保が困難となっていることを背景としつつ、「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」にある。仮に各府省が「上限回数などの目安を独自に設ける」ようなことがあれば、その意義・目的、期待する効果などに不正な意図を疑わざるを得ない。

さらなる雇用の安定化を図り、「有為な人材を安定的に確保する」ためには、「3年公募要件」の廃止にとどまらず、任期を一会計年度の範囲内とし、再採用をくり返すような運用を抜本的に是正し、国家公務員にも「無期転換ルール」を適用することや「任期の定めのない非常勤職員」という概念を導入することなどが不可欠である。

あくまで「3年公募要件」の廃止を通過点として、人事院とも連携しつつ、継続的に検討することを求める。

国民本位の行財政・司法の確立について。2024年12月27日、2025年度の定員要求に対する審査結果が公表された。政府全体では、時限定員を含めて4,768人、定員合理化▲3,554人を控除した純増は1,214人となった。しかしながら、定年引上げに伴う1年時限の特限定員▲1,829とともに、国立感染症研究所が国立健康危機管理研究機構に移行（特殊法人化）することに伴う合理化▲712による実質的な定員は▲1,327の純減となる。

2024年6月には、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」の一部変更により、定員合理化目標数が半減したものの、これまでの定員管理政策の構造が踏襲されているため、各府省が定員の純減を回避するに当たっての困難性は依然として解消されていない。

人事院が2024年8月に公表した2023年の「国家公務員の超過勤務の実態」では、平均年間超過勤務時間数は230.0時間であり、前年から9.9時間増加している。本府省が前年から15.7時間減少する一方で、本府省以外が15.0時間増加しており、年間総超過勤務時間数が360時間を超えた職員の割合も本府省以外が増加している。その要因は必ずしも明確ではないものの、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、これまで純増の傾向にあった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推測できる。

これまでも指摘してきたとおり、若年層の離職者の増加など、若者の「公務員離れ」が加速度的に深刻化している。人事院が1月25日に公表した「一般職の国家公務員の任用状況調査」の結果では、2023年度の定年退職などを除いた自発的な退職者数に顕著な傾向がある。2017年度との比較では、59歳以下全体で29.5%増加している一方で、20歳以上24歳以下では34.4%、25歳以上29歳以下では112.9%、30歳以上34歳以下では54.2%増加しており、若者の希望する職業として国家公務員が選択されない傾向に拍車がかかっている。

将来的に生産年齢人口が減少していくなかにあって、若年層にも魅力的で持続可能性のある職場環境を整備する必要がある。職場の人的体制を拡充し、長時間労働を是正するためには、政府の定員管理政策の抜本的な転換が不可欠である。

当面は、2025年度以降の定員合理化目標数を撤廃するとともに、柔軟な定員管理を実現するなど、国家公務員を大幅に増員することを求める。

高齢期雇用・定年延長について。「給与制度のアップデート」では、再任用職員の「異

勤の円滑化に資する手当」として、諸手当の支給が実現したものの、俸給額や期末・勤勉手当の支給月数の引上げが見送られ、常勤職員との均等・均衡待遇には至らなかった。

再任用制度は、政府の厳格な定員管理政策とも相まって、定員の措置を必要とするフルタイム勤務の希望がかなわず、約6割が短時間勤務を余儀なくされている。賃金水準がさらに抑制されているところ、暫定再任用制度は、65歳まで就業機会を確保するための措置であるため、希望する勤務時間が保障されるよう、柔軟な定員管理などを実現することを求める。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について。2024年12月に人事院が公表した2023年度の「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合」は、「他律部署」で16.0%であり、前年度と同水準となっている。他律部署以外の「自律部署」では8.3%であり、前年度から0.7ポイント増加している。本府省の「他律部署」では、月100時間以上が14.1%、2月～6月の平均80時間超が19.0%となっており、いずれも微増・微減をくり返している。依然として長時間労働が是正されておらず、本府省での他律部署の指定割合も77.5%という高水準を維持するなど、超過勤務の上限規制が適正に機能していない。

一方で、超過勤務手当には、正規の勤務時間を超過した労働に対する賃金としての効果とともに、長時間労働を命令した使用者に対するペナルティとしての機能が併存している。現行の賃金の割増率である125%程度では、長時間労働を抑制する超過勤務手当の機能が有効に機能しているとは言えない。

若年層の離職者が増加している実態などを踏まえ、長時間労働の是正に当たっては、定員管理や給与制度など、多角的な視点で実効性のある措置を講じることを求める。

新たに「性的マイノリティをめぐる職場環境の改善等に関する要求書」を作成・提出した。

いわゆる「LGBT理解増進法」が2023年6月に施行され、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって（それら）に寛容な社会の実現に資すること」にふさわしい職場環境の整備が喫緊の課題となっている。2023年7月には、経済産業省の職員が性自認に基づく女性トイレの利用を制限されたことについて、それを是認する人事院の判定が違法であると最高裁判所が判示した。性的マイノリティを当事者とする公務の職場の実例であり、これまで潜在化していた諸課題が社会的にも認識されている。

一方で、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、性別に基づく差別的な取扱いと指摘せざるを得ない。すでに少なくない民間企業や地方公共団体などが同性パートナーを対象として諸手当や両立支援制度を適用している。

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を求める。

両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について。人事院は1月28日、「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」（一般職の国家公務員）の結果を公表した。2023年度に新たに育児休業を1日以上取得した男性職員の取得率は80.9%であり、前年度から8.3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55.0%、3か月以下では79.8%を占めており、全体の平均が2.4月であるなど、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、①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、②育児休業期間の所得保障、③育児休業を前提としたキャリアパスの構築など、勤務環境の整備により解消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を重視し、より実効性のある措置を講じることを求める。

労働条件・業務関連予算等について。2025年4月に施行される旅費制度の見直しは、職員の経済的な自己負担の解消と旅費業務の簡素化を目的としたものであり、従前の定額支給から実費支給に変更することなどが中心となっている。

概ねこれまでの経済的な自己負担を解消するものとなるものの、日帰り出張の日当の廃止は、職場の問題意識が顕著となっている。出張の場合には外食などで日常的な昼食よりも高額になりがちであり、今後の出張業務の運営に影響しかねないものとして課題を残した。主な法令は財務省が所管しているところ、「旅費業務の標準的な取扱い（各府省等申合せ）」を所管する内閣官房として、そうした実態に見合った措置を不断に検討することを求める。また、実費支給に必要な旅費の予算を確実に措置することも求める。

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）