

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3月17日（月）14:00～14:30
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 春闘期要求書に係る中間回答②

国公労連

2月17日に5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るが、最終回答に向けた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17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、諸情勢を踏まえつつ、対応していく。

「2 非常勤職員制度の抜本改善」に関し、非常勤職員の任用については、人事院において、各府省や職員団体の意見等も踏まえながら、制度官庁と協議をした上、各府省における円滑な運用に資するよう「期間業務職員の採用等に関するQ & A」を昨年11月に作成したと承知している。

内閣人事局としては、まずは各府省の運用を注視しつつ、必要に応じて対応を検討してまいりたい。

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、一昨年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12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。

また、非常勤職員制度については、非常勤職員には様々な勤務形態や類型があることから、一律に検討することは困難と考えられるが、人事院において適切な運用の在り方について検討されるものと承知しており、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。

「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、「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。

「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、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」に関し、育児休業については、昨年の民間労働法制の改正により民間労働者に認められた措置に相当するものとして、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正し、新たな選択肢を追加するなどの制度改正を行ったところである。引き続き、民間労働法制の動きを注視してまいりたい。

「8 健康・安全確保、母性保護等」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いるところ。

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。

賃金等の改善について、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賃金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賃上げを求めてきた。若年層との世代間格差が顕著となっている中高年齢層の賃上げについて、2025年の賃金改定で実現することを求める。

とりわけ高齢層は、これまでの経緯として、①2006年の「給与構造『見直し』」では、最大7%の賃金の引下げ、②2014年の昇給・昇格制度の改正では、55歳超職員の昇給停止・抑制措置や高位号俸からの昇格の対応号俸の抑制措置、③2015年の「給与制度の総合的見直し」では、50歳台後半層を中心に最大4%の賃金の引下げ、④2023年の定年引上げでは、60歳超職員の30%の賃金の引下げが実施され、「給与の満足度」が著しく低い実態がある。こうした相次ぐ措置の実態は、年齢による差別とも指摘せざるを得ない。

民間企業よりも長期勤続の傾向にある国家公務員の特性を踏まえれば、年功的な賃金の上昇は否定されるべきではなく、職務給原則に相応しい賃金水準を維持し、中高齢層のモチベーションとともに、そのライフサイクルに見合った生計費を確保する必要がある。

中高齢層の賃金水準は、国家公務員を志願する新規卒者をはじめ、若年層も注視する観点であり、将来的にも上昇が見込める賃金体系の存在は、「給与の満足度」や職場への定着をはじめ、若年層の職業意識などに直結する重要な要素である。

近年は、国家公務員の志願者の減少や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。2023年度の国家公務員採用試験の一般職（大卒程度）の申込状況は、前年度と比較して6.3%減少、総合職が6.2%減少した。2024年度では、さらに一般職が7.9%減少、総合職が5.4%減少、3月10日に公表された2025年度の総合職では11.6%減少し、絶対数でも過去最低を記録している。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。

これまで指摘してきたとおり、民間企業を7ポイントも下回る60歳超職員の賃金水準、高年齢雇用継続給付が支給されない実態など、歴然とした官民較差を無視しつづけることは許されない。いわゆる「60歳の崖」問題は、民間企業でも喫緊の課題となっている。人材の確保という観点も重視せざるを得ない事態に至り、60歳超の賃下げや賃金抑制を是正する傾向が顕著となっている。そもそも国家公務員の60歳という年齢は、定年引上げに伴い、人事管理の指標としての意義を喪失しており、55歳から定年までの10年間にもわたって昇給できないような賃金体系は、早急に解消されなければならない。

将来的に生産年齢人口が減少していくなかにあって、「多様で有為な人材の確保」という観点などを踏まえれば、若年層ばかりでなく、中高齢層を含めた適正な賃金体系を総合的に整備すべきである。

これまで超過勤務手当については、正規の勤務時間を超えた出張の移動時間にも支給することを求めてきた。

人事院が定める「一般職の職員の給与に関する法律の運用方針」の第16条関係第3項は、「公務により旅行（出張及び赴任を含む…）中の職員は、その旅行期間中正規の勤務時間を勤務したものとみなす」としているため、原則として、出張の移動時間には超過勤務手当が支給されていない。

しかしながら、長時間にわたる出張には心身の疲労が伴い、とりわけ移動時間が夜間などに至った場合にも超過勤務とみなされないため、長時間労働を助長するとともに、適正な勤務時間管理や職員の健康確保などを阻害する要因となっている。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（報酬）としての効果とともに、時間外労働を命令した使用者にペナルティを課し、間接的に長時間労働を抑制する機能が併存しているものの、出張の移動時間では、その効果を喪失している。

一方で、4月に施行される旅費制度の見直しでは、日帰り出張の日当が廃止されることとなった。例えば、帰庁が夜間に至った場合であっても、夕食を摂るための実費が支給されず、職員の経済的負担が増加するため、今後の出張業務の運営に影響しかねない。こうした周辺制度との調整にも留意すべきである。

したがって、出張は、移動時間を含めたすべての旅程を勤務時間として把握し、正規の勤務時間を超過した場合には超過勤務手当を支給することを求める。

非常勤職員制度の抜本改善について、2021年の「公務員人事管理に関する報告」では、「妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる」とされ、いわゆる両立支援制度の適用が拡大し、とりわけ2022年1月1日に施行された有給の出生サポート休暇は、常勤職員と非常勤職員に同時に措置された。

その観点を踏まえれば、①任用当初からの年次休暇の付与、②無給休暇の有給化などは、人事院が強調する「民間の状況等」ではなく、むしろ「正規・非正規の格差の解消」という社会的なトレンド、すなわち常勤職員との均等・均衡待遇が重視されるべきである。

4月から非常勤職員の病気休暇（私傷病）が有給化されることは積極的に評価するものの、これまで指摘されてきた取得可能日数の拡大には至らなかった。

現在は、週5日勤務の場合に1年度で10日が限度となっているところ、常勤職員の病気休暇が「必要最小限度の期間…連続して90日」であることと比較した格差は、実質的に9分の1にまで規制されており、極めて不合理と言わざるを得ない。

したがって、非常勤職員の病気休暇の取得可能日数は、最低でも年次休暇の取扱いとの均衡、すなわち常勤職員との格差である2分の1にまで大幅に拡大すべきである。

非常勤職員の疾病関係休暇のうち、取得可能日数の上限が定められていない妊娠疾病休暇、生理休暇、公務上傷病休暇、子の看護等休暇の有給化なども今後の課題である。

人事院は、有給化を病気休暇にとどめた理由として、「任用の特性上、当該職員が有給の休暇により長期にわたり勤務しない場合は、当初の採用目的そのものが果たせなくなるおそれがある」と説明していたものの、長期間にわたって任期が更新され、恒常的な業務に従事している非常勤職員の実態を踏まえれば、「当初の採用目的」などを理由とした常勤職員との格差も不合理と言わざるを得ない。病気休暇の有給化に当たっての観点である、①「健康経営」の重要性（職員のWell-Beingの実現）、②感染症に罹患するリスクの考慮などは、あらゆる疾病で考慮すべきである。

高齢期雇用・定年延長について、再任用職員には、4月から「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、特勤勤務手当、寒冷地手当などが

支給されるようになるものの、あくまで「異動の円滑化に資する」ことを前提とした措置であり、俸給額や期末・勤勉手当の支給月数の引上げには至らず、常勤職員との均等・均衡待遇の観点が稀薄であると言わざるを得ない。

再任用職員の期末・勤勉手当は、常勤職員の約5割の支給月数にとどまっている。この支給月数に至った経緯について、これまで人事院は、「平成15年度以降は、平成14年度における定年前職員の特別給（一時金）の年間支給月数に対する比率（52.7%）を維持するよう改定している」と回答してきた。俸給額に至っては、「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」というものである。当時の格差の根拠ばかりでなく、いずれも20年以上を経過した現在でもなお、その比率を維持することは不合理と言わざるを得ない。

常勤職員と同種・同等の職務・職責を担いながら、当初は想定されていなかった広域の配置転換も余儀なくされるならば、20年以上にわたって抑制されたままの再任用職員の俸給額と一時金の支給月数は、まさに労働力の搾取であるばかりでなく、再任用職員という「身分」に基づく差別的な取扱いであり、早急に改善することを求める。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について、国の行政機関の窓口業務は、いわゆる官執勤務時間に定められた午前8時30分から午後5時までに実施されることが一般的である。官執勤務である職員の一般的な勤務時間は、始業時刻と終業時刻が官執勤務時間と一致しているため、窓口業務の開始（開庁）と終了（閉庁）に随伴する業務は、それぞれ始業時刻前と終業時刻後の恒常的な超過勤務やサービス残業により実施されている。

こうした実態は、正常な勤務時間制度の運用を逸脱したものであるばかりでなく、職員の長時間労働と行政コストの増大の要因となっているため、早急に是正すべきである。職場の人手不足や短時間勤務の非常勤職員の实態などもあり、官執勤務時間どおりの窓口業務は、職員の配置を分散させることにつながり、行政サービスの低下を招きかねない。恒常的な超過勤務などを前提とした勤務環境は、「働き方改革」にも逆行するため、「多様で有為な人材の確保」にも悪影響するおそれがある。

したがって、各府省の判断で、例えば午前9時から午後4時30分までを各官署の窓口取扱時間として柔軟に設定できるよう、官庁執務時間を柔軟に変更できる法制上の措置などを講じるべきである。

両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について、あらためて「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」の実現に向けて積極的に検討することを求める。

性的指向・性自認は、個人の人格形成の基礎となるものであり、本人の意思などで変化させられるものではない。それが尊重されない社会では、個人の尊厳、すなわち基本的人権が侵害されることにつながり、職場という小さな社会でも、性的マイノリティと性的マジョリティの権利の不均衡はあってはならないはずである。

しかしながら、性的マイノリティは、これまで偏見や差別の被害に遭い、とりわけ職場では、①性的マイノリティであることを隠さなければならないこと、②性的マイノリティをめぐる偏見や差別に基づく言動に直面すること、③職場で私生活の会話ができないこと、④職場環境が性的マジョリティを前提に整備されていること、⑤ロー

ルモデルとなる職員がいなかったためキャリアプランをイメージできないことなど、さまざまな困難が指摘されている。

また、性的マイノリティが被害者となるSOGIハラスメントには、⑥いじめや誹謗・中傷、⑦服装や容姿などを理由とした不合理な人事異動、⑧アウティングなども含まれるものの、本人が被害を申告しづらい実情などもあり、必ずしも実態が把握されていない。そうしたことを背景として、職場ではカミングアウトが困難となり、自己肯定感が低下するとともに、自己実現の機会や心理的安全性を確保できない傾向にある。結果として、性的マジョリティとの比較で差別的な取扱いを受忍せざるを得ず、職場で人権侵害の被害に遭うリスクに晒されている。

性的指向・性自認をめぐる諸問題は、依然として性的マジョリティなどの理解が得られにくいいため、その多くが潜在化する傾向にある。SOGIハラスメントは、人事院規則で禁止・排除の措置などが講じられるようになっているものの、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントすらも根絶に至っていないことを踏まえれば、その実効性は不断の努力によって獲得していく必要がある。

SOGIハラスメントの特性などを踏まえれば、セクシュアル・ハラスメントなどの概念では対応できないことも少なくないため、性的指向・性自認に関するガイドラインを作成することなども検討すべきである。

同性パートナーを対象とした諸手当の支給、各種休暇・休業制度の両立支援制度の利用について、あらためて主張しておく。

最高裁判所は2024年3月26日、同性パートナーを殺害された性的マイノリティの当事者は、犯罪被害者等給付金が支給される「婚姻の届出をしていなが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」に該当し得ると判示した。

政府は1月21日、DV防止法を含む24の法令について、同性パートナーも「対象に含まれ得る」との見解を発表するとともに、他の130の法令などは、「更なる検討が必要」「各府省庁における検討が加速され、各法令での同性パートナーの取扱いについて、早期の結論が得られるよう促していきたい」とコメントしている。

一部のマスコミ報道では、47都道府県のうち11都県が職員の同性パートナーに扶養手当を支給できるとし、2024年4月には、神奈川県と千葉県も扶養手当を支給できることになった。子を養育する同性カップルも少なくないため、扶養手当は配偶者にとどまらず、あらゆる扶養親族に支給できるような措置が必要である。

こうした実態を踏まえるまでもなく、政府の解釈・運用は、性別に基づく差別的な取扱いと指摘せざるを得ず、これまで以上の積極的な検討が不可欠である。

労働者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、それにふさわしい職場環境を整備するなど、性的指向・性自認をめぐる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。

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。

ご要望は多岐に渡るため、ポイントを絞って何点か回答させていただく。

繰り返しになるが、国家公務員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与を情勢に適応させるとの原則の下、人事院勧告制度を尊重することが基本姿勢と考えている。給与改定については、人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点に立って総合的に検討を行った上で方針を決定してまいりたいと考えている。その際には、皆様方とも十分に意見交換を行ってまいりたい。

職員の手当は勤務条件の一つであって、まずは人事院にお尋ねいただきたい。

再任用職員の処遇については、まずは人事院において検討されるものであるが、内閣人事局としても関心を持っており、検討をお願いした結果として異動に資する手当（地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等）が支給されることになった。今後とも人事院の動向を注視してまいりたい。

性的マイノリティをめぐる職場環境の改善等については、平成28年以降、各府省等の人事担当者等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に取り組んでいるところ。

同性パートナーに関する課題については、民法上の考え方や民間労働法制における整理も踏まえ検討されるべきものと承知しており、内閣人事局としても、人事院とともに検討してまいりたい。

回答は以上である。

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、次回の最終交渉では、積極的かつ前進的に回答することを求める。

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、本日の交渉を終える。

－ 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）